



Roj: **STSJ PV 609/2026 - ECLI:ES:TSJPV:2026:609**

Id Cendoj: **48020340012026100404**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **12/02/2026**

Nº de Recurso: **2786/2025**

Nº de Resolución: **395/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE FELIX LAJO GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0002786/2025 NIG PV 2003044420250000386 NIG CGPJ 2003044420250000386

SENTENCIA N.º: 000395/2026

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 12 de febrero de 2026.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D./D.ª Garbiñe Biurrún Mancisidor, Presidenta, D. Nuria Perchín Benito y D. José Félix Lajo González, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación interpuesto por CONSORCIO HAURRESKOLAK contra la sentencia del Juzgado de lo Social único de los de Eibar de fecha 27 de octubre del 2025 dictada en proceso sobre Reclamación de Cantidad, y entablado por Celia frente a CONSORCIO HAURRESKOLAK.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. José Félix Lajo González, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO.- Que la demandante viene prestando servicios para Consorcio de Haurreskolak, centro de trabajo Getxoko Haurreskola-Egunsentia, con salario en 2024, de 2.700,64 euros, sin inclusión de prorrata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- Que la trabajadora solicitó la concesión del permiso parental para el cuidado de sus dos hijos menores de acuerdo al artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, a disfrutar 16 semanas seguidas, 8 semanas por cada menor:

4 semanas desde el 2/9/2024 hasta el 29/9/2024.

2 semanas desde el 30/9/2024 hasta el 13/10/2024.

2 semanas desde el 14/10/2024 hasta el 27/10/2024.

2 semanas desde el 28/10/2024 hasta el 10/11/2024.



4 semanas desde el 11/11/2024 hasta el 8/12/2024.

2 semanas desde el 9/12/2014 hasta el 22/12/2024.

TERCERO.- Que la empresa no ha abonado a la trabajadora el salario correspondiente a los precipitados periodos, por lo que en caso de estimación de la demanda se adeudaría a la trabajadora la cantidad de 12029,34€ en concepto de diferencias salariales, según desglose que se recoge en la demanda rectificado en el acto del juicio."

SEGUNDO.-La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que estimando la demanda interpuesta por Celia frente a Consorcio Haurreskolak, debo condenar y condenó a la empresa demandada a abonar a la actora la cantidad de 12.029,34€, más el interés del 10% de la misma."

TERCERO.-Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- RECURSO INTERPUESTO.

Interpone recurso la empresa demandada, CONSORCIO HAURRESKOLAK, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Eibar, de fecha 27 de octubre de 2.025, que estima la demanda interpuesta por la actora y condena a la empresa a abonarle la cantidad de 12.029'34 euros.

El recurso contiene un único motivo de censura jurídica, y termina suplicando que se absuelva a la demandada de todos los pedimentos en su contra.

La actora ha impugnado el recurso, vertiendo las alegaciones que obran en autos en defensa de la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- CENSURA JURIDICA.

En el único motivo del recurso, y con amparo en el artículo 193 c) LRJS, se denuncia por la empresa la infracción del artículo 48 bis ET; alegando que la propia redacción de artículo 48 bis ET denota la clara voluntad del legislador de no retribuir el permiso parental; que la literalidad de la D.A. 8ª del RD Ley 5/2023 evidencia que legislador español, al incorporar el permiso parental a nuestro ordenamiento, optó por no trasponer la previsión contenida en el artículo 8.3 de la Directiva 2019/1158 relativa a su remuneración o prestación económica; que el contrato de trabajo se encuentra en suspenso, - artículo 45.1 letra o) ET-, con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, - artículo 45.2 ET-, lo que evidencia su carácter de permiso no retribuido; que la sentencia de la AN, Sala de lo Social, 128/2025 de 30 de noviembre, se pronuncia sobre un supuesto idéntico, concluyendo que la norma no obliga a los estados miembros a establecer un único permiso parental para el cuidado de hijos, sino que es posible tener en cuenta otros permisos que contribuyan a los objetivos de la Directiva; que el régimen de permisos para el cuidado de hijos previsto en España cumple con los objetivos de la Directiva 2019/1158, la cual ha sido transpuesta correctamente, sin que quepa su aplicación directa, al no resultar precisa e incondicional; que el artículo 8 de la Directiva permite elegir entre la remuneración del permiso o la prestación económica, lo que imposibilita su aplicación directa; que la sentencia recurrida, al condenar a una empresa al abono de la remuneración del permiso está ejerciendo una función legislativa que no le corresponde, suplantando al legislador español que optó por no trasponer esa parte de la Directiva, tal y como se desprende de la Disposición Adicional octava del RD Ley 5/2023 de 28 de junio.

La parte actora defiende los argumentos de la sentencia, y la aplicación directa de la Directiva 2019/1158, destacando que nos hallamos ante una empresa pública, por lo que procede la aplicación directa de la Directiva; y que el permiso disfrutado por la actora lo fue con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del RDL 9/2025.

TERCERO.- RAZONAMIENTO Y DECISION DEL TRIBUNAL.

Partiendo del indiscutido relato de hechos probados las pretensiones de la parte recurrente deben ser estimadas, por los motivos jurídico-fácticos siguientes:

A.- Soporte fáctico y posicionamiento de la sentencia recurrida.

PRIMERO.- Que la demandante viene prestando servicios para Consorcio de Haurreskolak, centro de trabajo Getxoko Haurreskola-Egungentia, consalario en 2024, de 2.700,64 euros, sin inclusión de prorata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- Que la trabajadora solicitó la concesión del permiso parental para el cuidado de sus dos hijos menores de acuerdo al artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores , a disfrutar 16 semanas seguidas, 8 semanas por cada menor:



4 semanas desde el 2/9/2024 hasta el 29/9/2024.

2 semanas desde el 30/9/2024 hasta el 13/10/2024.

2 semanas desde el 14/10/2024 hasta el 27/10/2024.

2 semanas desde el 28/10/2024 hasta el 10/11/2024.

4 semanas desde el 11/11/2024 hasta el 8/12/2024.

2 semanas desde el 9/12/2014 hasta el 22/12/2024.

TERCERO.- Que la empresa no ha abonado a la trabajadora el salario correspondiente a los precipitados periodos, por lo que en caso de estimación de la demanda se adeudaría a la trabajadora la cantidad de 12029,34€ en concepto de diferencias salariales, según desglose que se recoge en la demanda rectificado en el acto del juicio

La sentencia estima la demanda afirmando lo siguiente:

"Partiendo de la base de que la determinación del permiso parental retribuido o no, es una cuestión no resuelta en la legislación española, a pesar de que el legislador tenía hasta el 2 de agosto de 2024 para su transposición, por lo que no hay legislación de transposición sobre los aspectos retribuidos o períodos temporales a partir de los cuáles el permiso sea retribuido, esta Juzgadora comparte el criterio mantenido por el Juzgado número 1 de lo Contencioso Administrativo de Barcelona y la Sentencia de 27 de enero de 2025 del Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Cuenca, y entiende que las disposiciones de la Directiva Europea relativas a la conciliación de la vida familiar y profesional son claras, precisas e incondicionales, y atribuyen derechos a los particulares, por lo que deben aplicarse directamente, sin que el hecho de que no se haya desarrollado una regulación legal en el plazo impuesto por la Directiva, pueda perjudicar al trabajador y ello sobre todo cuando, en el presente caso, la empresa reconoció el permiso permitiendo a la trabajadora su disfrute, cuando podía haber fundamentado y justificado una negativa en necesidades del servicio.

Por este motivo, esta juzgadora considera que el permiso parental objeto de litigio debe de ser retribuido, condenando a la empresa a abonar a la trabajadora el importe descontado de su nómina de marzo en cuantía de 12.059,29€ euros, estimando con ello la demanda rectora de la presente litis.

A lo anterior no obsta el hecho de que se haya publicado el Real Decreto Ley 9/25 de 29 de julio por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2025 de 23 de octubre, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre y el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre para completar la trasposición de la Directiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la directiva 2010 /18/ UE del Consejo, toda vez que en el momento en que la demandante solicita el permiso parental a disfrutar norma no se encontraba en vigor, sin que se haya previsto que la misma tenga carácter retroactivo."

B.- Normativa en liza.

Artículo 48 bis ET:

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por



los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Se añade por el art. 127.7 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio . Ref. BOE-A-2023-15135

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

III

En España, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, se inició con la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, que, entre otras cosas, introdujo un permiso parental de ocho semanas, **sin que, no obstante, previese retribución alguna para el mismo.**

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, establece que el **permiso parental retribuido debe tener una duración de ocho semanas, y la cláusula pasarela de su artículo 20.6 permite cumplir con ello teniendo en cuenta «cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta».** En España, la suma de las prestaciones en vigor con dicha finalidad tiene una duración de cinco semanas, a partir de la aplicación al cómputo de dos permisos: por una parte, las dos semanas del permiso de nacimiento que, en nuestro ordenamiento, en el caso de las madres, exceden de la duración mínima de catorce semanas establecida en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE); por otra parte, el permiso acumulado para el cuidado del lactante que se estableció como derecho de la persona trabajadora por medio del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Con la ampliación del permiso de nacimiento y cuidados en tres semanas -dos de ellas flexibles hasta que el menor cumpla ocho años- se completa íntegramente la transposición del permiso parental retribuido previsto en el artículo 8.1 y 3 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 . Sin perjuicio de lo anterior, el Gobierno se compromete a extender hasta las veinte semanas la duración global de este bloque de permisos en el futuro.

El presente real decreto-ley completa por tanto la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, al tiempo que consolida el nuevo marco de cuidado corresponsable que el Estado español comenzó a trazar cuando el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estableció las bases para un nuevo permiso de nacimiento en España cuantitativamente igual para ambos progenitores.

Desde entonces, España ha reforzado su liderazgo entre los países más comprometidos con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo. De ello dan cuenta normas tan relevantes como la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres,



que tiene un ámbito mucho más ambicioso que la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, a la que da transposición. También ha sido una norma de enorme trascendencia el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que no solo se anticipó a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, sino que fue más allá, haciendo que España sea actualmente uno de los países europeos más avanzados en el ámbito de la transparencia retributiva. No en vano, España ha disminuido considerablemente su brecha retributiva de género en los últimos años, tal y como indica la memoria del Consejo Económico y Social de España de 2024. El presente real decreto-ley, por tanto, no solo configura un nuevo modelo de corresponsabilidad, sino que también completa el conjunto de medidas para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres que caracteriza la normativa laboral y social española de los últimos años.

La forma en que se configura en el presente real decreto-ley **la retribución del permiso parental es una manifestación de corresponsabilidad social. En efecto, el coste del nuevo permiso es asumido por la sociedad por medio de la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social, manteniendo una tasa de reemplazo de renta del cien por cien para ambos progenitores.** La percepción del cien por cien de la base reguladora es un elemento de gran relevancia para la promoción del reparto de responsabilidades, como evidencia la alta participación masculina, en comparación con otros países, del permiso de nacimiento español.

La ampliación del permiso de nacimiento a diecinueve semanas que opera el presente real decreto-ley tiene una trascendencia especial porque no solo **sirve para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 , mediante la cláusula pasarela**, sino porque, además, alcanza la previsión contenida en la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), cuando sugiere que los Estados debieran extender la duración del permiso de maternidad a dieciocho semanas. La ampliación a diecinueve semanas del permiso de nacimiento en España supera la recomendación de la OIT y permite que nuestro país se alinee con los estados europeos con permisos de maternidad más largos y flexibles. El hecho de que la prestación ampliada de la Seguridad Social aparejada al permiso de nacimiento de nuestro ordenamiento jurídico se aplique indistintamente a hombres y mujeres con carácter individual, igual e intransferible incrementa el compromiso español con la corresponsabilidad y cierra el ciclo que se inició con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que quedan redactados del siguiente modo:

«4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:



a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Disposición transitoria única. Aplicación a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor.

La regulación introducida por el presente real decreto-ley en el artículo 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación a los **hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024**.

El disfrute de dichas semanas de suspensión de contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la **prestación económica** correspondiente, **podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026** no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

TRLGSS

Artículo 182. Prestación económica

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

3. La duración de la prestación será la que se corresponda con el periodo de descanso obligatorio, que deberá disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.

Dicha duración se incrementará en catorce días naturales en los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

b) Nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en caso de monoparentalidad por existir un único progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor.

c) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de personas nacidas, adoptadas, en guarda o acogidas sea igual o superior a dos.



d) *Discapacidad en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento de la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, beneficiaria del subsidio regulado en esta sección o del hijo, hija o persona menor adoptada, en guarda o acogimiento.*

La duración del subsidio de cada una de las personas beneficiarias de este subsidio únicamente podrá incrementarse en catorce días naturales, aun cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

C.-Normativa comunitaria.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Considerandos:

29) *Para incentivar más a los trabajadores que sean progenitores, en particular a los hombres, a que se acojan a los permisos contemplados en la presente Directiva, debe concederse a los trabajadores el derecho a percibir una prestación económica adecuada durante el permiso.*

(30) *Por consiguiente, los Estados miembros deben fijar un nivel de remuneración o prestación respecto al período mínimo de permiso de paternidad que sea equivalente, como mínimo, al nivel nacional de las prestaciones por enfermedad. Dado que conceder el derecho al permiso de paternidad y al de maternidad tiene objetivos similares, es decir, crear un vínculo entre el progenitor y el niño, se anima a los Estados miembros a fijar una remuneración o prestación económica para el permiso de paternidad igual a la remuneración o prestación prevista para el permiso de maternidad a escala nacional.*

(31) *Los Estados miembros deben fijar en un nivel adecuado la remuneración o prestación para el período mínimo no transferible de permiso parental que se prevé en la presente Directiva. Al determinar el nivel de la remuneración o prestación económica prevista para el período mínimo no transferible de permiso parental, los Estados miembros deben tener en cuenta que disfrutar el permiso parental conlleva a menudo pérdidas de ingresos para la familia y que el perceptor principal de ingresos de una familia solo va a poder acogerse a su derecho de disfrutar un permiso parental si este está suficientemente bien remunerado, para poder mantener un nivel de vida digno.*

(32) *Aunque los Estados miembros pueden decidir libremente si conceden una remuneración o una prestación económica en el permiso para cuidadores, se les anima a que introduzcan dicha remuneración o prestación, a fin de garantizar que los cuidadores ejerzan realmente este derecho, en particular los hombres.*

Artículo 5

Permiso parental

1. *Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas.*

2. *Los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos.*

3. *Los Estados miembros establecerán un plazo razonable de preaviso que debe cumplir el trabajador de cara al empleador al ejercer su derecho al permiso parental. Para ello, los Estados miembros tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores.*

Los Estados miembros se asegurarán de que en la solicitud de permiso parental del trabajador se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de permiso.

4. *Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad que no podrá exceder de un año. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo (14) con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo del período de trabajo.*

5. *Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa. Los empleadores deberán justificar por escrito cualquier aplazamiento de un permiso parental.*



6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles. Los Estados miembros podrán especificar las modalidades para su aplicación. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar la denegación de cualquier solicitud por escrito y en un plazo razonable desde su presentación.

7. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, al examinar las solicitudes de permiso parental a tiempo completo, los empleadores, antes de aplicar cualquier aplazamiento de conformidad con el apartado 5, ofrezcan, en la medida de lo posible, formas flexibles de disfrutar el permiso parental de conformidad con el apartado 6.

8. Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración.

Artículo 8

Remuneración o prestación económica

1. De conformidad con las condiciones nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en el artículo 4, apartado 1 o en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica con arreglo a los apartados 2 y 3 del presente artículo.

2. En lo que respecta al permiso de paternidad a que se refiere el artículo 4, apartado 1, dicha remuneración o prestación económica garantizará unos ingresos al menos equivalentes a los que percibiría el trabajador de que se trate en caso de interrupción de sus actividades por motivos relacionados con su estado de salud, supeditado a cualquier límite que establezca la legislación nacional. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a una remuneración o a una prestación económica a períodos de trabajo previos, que no podrán superar los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de nacimiento del hijo prevista.

3. En lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5, apartado 2, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental.

Artículo 20

Transposición

1. Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

3. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones a que se refieren los apartados 1 y 2, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

4. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales medidas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

5. Las normas y modalidades detalladas de aplicación de la presente Directiva se establecerán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, siempre que se cumplan los requisitos mínimos y los objetivos de la presente Directiva.

6. A efectos del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4, 5, 6 y 8 de la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, **los Estados miembros podrán tener en cuenta cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre**



que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas.

7. Cuando los Estados miembros garantice una remuneración o una prestación económica de al menos el 65 % del salario neto del trabajador, que puede estar sujeta a un límite máximo, al menos durante seis meses del permiso parental de cada progenitor, podrán decidir si mantienen dicho sistema en lugar de establecer la remuneración o la prestación a que se hace referencia en el artículo 8, apartado 2.

8. Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de esta.

D.- Solución al caso concreto.

Tal y como esgrime la parte recurrente, el artículo 48 bis ET invocado por la parte actora no constituye un permiso retribuido, por lo que la empresa demandada no puede ser condenada al abono de la cantidad salarial solicitada en la demanda. El artículo 48 bis del ET contempla un permiso parental de ocho semanas, sin que, no obstante, se previese retribución alguna para el mismo. Así lo asevera el propio legislador en la exposición de motivos del RD Ley 9/25, de 29 de julio, realizando una interpretación auténtica del contenido de la norma. Desde este primer punto de vista, debemos afirmar que la parte actora no tiene soporte legal para reclamar a la empleadora demandada el abono de las retribuciones correspondientes a los permisos parentales que disfrutó entre el dos de septiembre de 2024 y el 22 de diciembre de 2024.

Dicho lo anterior, debemos afirmar, en la línea que sigue al inicio la sentencia recurrida, que la regulación del artículo 48 bis ET, -al no contemplar ni retribución ni prestación alguna al permiso parental-, no colmaba las exigencias de la Directiva 2019/1158, que exigía ocho semanas de permiso parental retribuido o pensionado, (artículos 5.2, 8.3, y 20.6).

Tal y como se razona en la sentencia recurrida, el Estado Español ha estado en una situación de incumplimiento del derecho comunitario, al no haber transpuesto correctamente la Directiva 2019/1158 fijando la retribución o carácter prestacional de las ocho semanas de permiso parental, a pesar de tener plazo para ello hasta el 2 de agosto de 2024.

De hecho, el 19 de abril de 2023 la Comisión Europea, por dictamen motivado, requirió a España para la transposición íntegra de la Directiva. Ante el incumplimiento de España la Comisión acudió ante el TJUE, (recurso por incumplimiento), y este dictó sentencia condenando a España, Asunto C-70/24, el uno de agosto de 2025, imponiendo a España una sanción de 6.832.000 euros por no trasposición de la Directiva.

Empero, la falta de transposición de la Directiva ha sido subsanada por el Estado español mediante la aprobación del RD Ley 9/25 de 29 de julio, tal y como el propio legislador explica en la exposición de motivos de dicha norma. Se ha producido la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor del artículo 48.4 ET en tres semanas, -dos de ellas flexibles hasta que el menor cumpla ocho años-, con lo que se completa íntegramente la transposición del permiso parental retribuido previsto en el artículo 8.1 y 3 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Se fijan 19 semanas de suspensión del contrato de trabajo, de las cuales seis semanas son obligatorias e inmediatamente posteriores al parto, y dos flexibles, que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años. Siendo así, no resulta preciso acudir a la aplicación directa del derecho comunitario, frente a lo que concluye la sentencia recurrida. El estado español ya no se encuentra en situación de incumplimiento del derecho comunitario, puesto que se garantizan ocho semanas de suspensión del contrato de trabajo con derecho a prestación de seguridad social, como exige la norma comunitaria, por lo que huelga plantearse siquiera la posible aplicación directa de la Directiva 2019/1158. Como explica la exposición de motivos del RD Ley, el nuevo permiso se sufraga con cargo al conjunto de la sociedad, mediante la prestación de seguridad social correspondiente. Por tanto, las empresas no son las responsables de soportar el nuevo permiso tal y como está configurado en el artículo 48.4 ET.

Como expresa la sentencia de la AN nº 128/25 de 30 de septiembre:

"Por lo tanto, las suspensiones previstas en los apartados 4 º y 5º del artículo 48 del ET establecen, como mínimo, cinco semanas de suspensión para el cuidado del menor, produciéndose su cobertura económica mediante el reconocimiento de una prestación pública.

Recapitulando en nuestro ordenamiento tenemos un permiso parental de ocho semanas en el artículo 48 bis del ET ,no cubierto económicamente -ni mediante retribución ni mediante prestación económica-, un permiso de lactancia de tres semanas de promedio por la acumulación de las horas de lactancia en el artículo 37.4 del ET ,cuya cobertura económica es mediante retribución a cargo del empresario; y una suspensión por nacimiento o adopción de diecinueve semanas en los apartados 4 y 5 del artículo 48 ET ,siendo al menos cinco las



semanas dedicadas al cuidado del menor, cuya cobertura económica se produce mediante el reconocimiento de una prestación económica. En definitiva, tenemos ocho semanas de permiso parental no retribuidas y ocho semanas de ausencia bien retribuidas bien cubiertas por una prestación económica; lo que lleva a esta Sala a concluir que en el momento actual la Directiva está correctamente transpuesta, lo que en principio, nos lleva, por un lado, a rechazar la eficacia directa de la Directiva (UE) 2019/1158 y, por otro lado, a declarar que el permiso parental contemplado en el artículo 48 bis del ET no tiene carácter retribuido al ser concebido por nuestro legislador como un supuesto de suspensión contractual ex artículo 45.1 o) del ET, puesto en relación con el artículo 45.2 del ET, sin que esta configuración sea contraria a lo establecido en la antecitada Directiva, por cuanto se da cumplimiento a ésta atendiendo a las previsiones de los artículos 37.4, 48.4 y 48.5 del ET y artículos 177 y 179 de la LGSS."

Coincide esta Sala sustancialmente con la sentencia de la AN, Sala de lo Social, transcrita anteriormente, en concreto, con las dos conclusiones siguientes: 1ª) El permiso parental del artículo 48 bis ET no tiene carácter retribuido; y 2ª) En el momento actual, la Directiva 2019/1158 está correctamente transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico.

En efecto, actualmente se garantizan ocho semanas de permiso pensionado por nacimiento y cuidado de menor, - artículo 48.4 ET-, lo cual cumple con las exigencias de la Directiva 2019/1158, teniendo en cuenta la llamada *cláusula pasarela* del artículo 20.6 de dicha Directiva, que permite computar cualesquiera permisos de nuestro ordenamiento relacionados con la familia.

El artículo 48.4 ET ha de ser puesto en relación con el artículo 182 TRLGSS. Este último precepto contempla, con la nueva redacción dada por el RD Ley 9/25, prestación de seguridad social durante todo el tiempo de suspensión obligatoria del contrato de trabajo, esto es, durante las seis primeras semanas posteriores al parto o la adopción, - artículo 48.4 ET-. De hecho, la anterior redacción del artículo 182 TRLGSS ya recogía 42 días de prestación de seguridad social, es decir, seis semanas. Las otras dos semanas, para alcanzar las ocho semanas pensionadas que exige la Directiva 2019/1158, lo constituyen las dos semanas flexibles, que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, y que introduce el RD Ley 9/25. Pese a que no se menciona expresamente en el artículo 182 TRLGSS, estas dos semanas flexibles tienen carácter prestacional, como se desprende de lo previsto en el Disposición transitoria única del RD Ley 9/25.

En suma, la normativa española actual ya resulta respetuosa con la normativa comunitaria, por lo que nuestro derecho patrio ha de ser aplicado.

Frente a lo que concluye la sentencia recurrida, la fecha del hecho causante que examinamos, permisos disfrutados por la actora a partir de 2 de septiembre de 2024, no impide la aplicación del RD Ley 9/25.

Como establece la Disposición transitoria única del RD Ley 9/25:

Aplicación a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor.

La regulación introducida por el presente real decreto-ley en el artículo 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

El disfrute de dichas semanas de suspensión de contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la prestación económica correspondiente, podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

Esta normativa resulta de aplicación a los hechos que examinamos, pudiendo la trabajadora, si cumple los requisitos, y desde el uno de enero de este año 2026, solicitar la prestación correspondiente a las dos semanas flexibles de suspensión de su contrato.

A modo de epítome. La trabajadora demandante no puede exigir de la empresa demandada el abono de retribución alguna con soporte en el artículo 48 bis ET, precepto que no tiene prevista retribución alguna, debiendo, en su caso, acudir a las prestaciones de seguridad social previstas para el nacimiento y cuidado de menor. Tampoco constituye el objeto de este procedimiento ninguna solicitud de la trabajadora de permiso para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, (artículo 37.4 ET).

Debemos, por todo lo expuesto, estimar el recurso, y revocar la sentencia recurrida, desestimando la demanda; sin imposición de costas; - artículo 235 LRJS-



Vistos los artículos citados y demás de pertinente aplicación,

FALLAMOS

ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación de CONSORCIO HAURRESKOLAK contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Eibar, de fecha 27 de octubre de 2.025, en autos 388/2025, revocamos dicha sentencia, y, desestimando la demanda, absolvemos a la empresa de todas las pretensiones contra ella deducidas; sin imposición de costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066278625.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066278625.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.