

AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia 128/2025, de 30 de septiembre de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 231/2025

SUMARIO:

Conflicto colectivo. Determinación de si tiene que ser retribuido el permiso parental ex artículo 48 bis del ET. La Directiva (UE) 2019/1158 obliga a los estados miembros a establecer un permiso parental para el cuidado de hijos/as biológicos/as o adoptivos/as de cuatro meses -dieciséis semanas-, pero para computar dicho permiso no es necesario que los Estados miembros regulen un único permiso parental sino que para computar los cuatro meses podrán tenerse en cuenta tanto el permiso parental así denominado en el ordenamiento interno como otras ausencias del trabajo relacionadas con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta. Por otro lado, resulta también claro en la Directiva (UE) 2019/1158 -arts. 5.2 y 8.1- que el mínimo previsto de la posible cobertura económica del permiso parental no abarca a la totalidad de los cuatro meses sino únicamente al mínimo de dos meses que no pueden ser transferidos. En este contexto, en el artículo 48 bis del ET se establece un permiso parental de 8 semanas respecto del cual no se dice expresamente que sea retribuido, pero que al configurarse por el legislador como un supuesto de suspensión del contrato en el artículo 45.1 o) del ET, se predica de él su carácter no retribuido, pues le alcanza la regla general ex artículo 45.2 del ET de que «la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo». Como quiera que, en el ordenamiento español, sumando otros permisos como el de lactancia (art. 37.4 ET -3 semanas-) y las suspensiones por nacimiento y adopción (art. 48.4 y 5 ET -19 semanas-), se cumple el mínimo exigido de 8 semanas, pues estos permisos cuentan con cobertura económica mediante retribución o prestación pública, no puede decirse que la Directiva (UE) 2019/1158 ha sido incorrectamente traspuesta. Así, se tienen en cuenta, por una parte, las 5 semanas del permiso de nacimiento que, en nuestro ordenamiento, exceden de la duración mínima de catorce semanas establecida en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992 y, 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, y que tiene una duración de 3 semanas. No obstante, debe entenderse que hasta el 30 de julio de 2025 la Directiva (UE) 2019/1158 no se hallaba debidamente traspuesta, puesto que, hasta esa fecha, la suspensión por nacimiento o adopción del artículo 48.4 y 5 del ET preveía una duración de 16 semanas (y no de 19), lo que suponía no alcanzar las 8 semanas con cobertura económica, pues solo se computaban 5. Ante esta situación, cabe analizar si procede la aplicación directa de la Directiva, lo que tendría lugar en el caso de que su contenido fuera preciso, de manera que esté configurado en términos claros que permitan su aplicación, e incondicional, en el sentido de que no requiera de una intervención ulterior por parte de las instituciones de la Unión Europea o de los Estados miembros. Para ello debemos traer a colación el contenido del artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 que lleva por rúbrica «remuneración o prestación económica» cuyo apartado 1.º al establecer que *“los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica”*, está fijando una obligación sujeta a

Síguenos en...



que se adopte por el Estado miembro un acto que determine si la cobertura económica de esos dos meses se efectúa mediante la técnica de la retribución a cargo del empleador o mediante la técnica de la prestación económica a cargo del poder público. Por lo tanto, no es cierto que del artículo 8 se derive exclusiva e inequívocamente el carácter retribuido con cargo al empresario de los dos meses del permiso parental. La constatación de que estamos ante una disposición que no es precisa e incondicional no permitiría, para el supuesto de empresas privadas, salvar la inadmisión de la eficacia directa horizontal mediante la interpretación conforme, ya que tendríamos que enfrentar nuestro derecho interno con una disposición comunitaria -el artículo 8- que establece que la cobertura económica de dos de los cuatro meses del permiso parental puede realizarse mediante una de las dos posibilidades previstas en dicho artículo, posibilidad que debe ser concretada por el legislador nacional, y en ningún caso puede el órgano judicial interno en el ejercicio de su labor interpretativa determinar si debe producirse mediante retribución o prestación económica.

PONENTE:

Don Juan Gil Plana.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 128/2025

Fecha de Juicio: 16/09/2025

Fecha Sentencia: 30/09/2025

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000231/2025

Proc. Acumulados: 232/2025

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D. JUAN GIL PLANA

Demandante/s: SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS (SEMAF), FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO (FSC-CCOO), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO, ALTERNATIVA FERROVIARIA (ALFERRO)

Demandado/s: GRUPO RENFE; RENFE OPERADORA, RENFE VIAJEROS S.A., RENFE MERCANCIAS S.A., RENFE INGENIERIA Y MANTENIMIENTO S.A., RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO S.A., RENFE PROYECTOS INTERNACIONALES SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL S.A.

Partes interesadas: COMITÉ GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE, SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (SFF-CGT), SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL (SFI)

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-PASEO DE LA CASTELLANA N^o 14 6^a PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA)
MADRID

Tfno:

Correo electrónico:

Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2025 0000233 Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000231 /2025

Procedimiento de origen: / Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. JUAN GIL PLANA

SENTENCIA 128/2025

Síguenos en...



ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:
D. RAMÓN GALLO LLANOS
ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:
Dª ANA SANCHO ARANZASTI
D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a treinta de septiembre de dos mil veinticinco.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as.
Magistrados/as citados al margen y
EN NOMBRE DEL REY
Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000231/2025 seguido por demanda del SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS SEMAF (---), la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO FSC-CCOO (---), la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO (---) y ALTERNATIVA FERROVIARIA ALFERRO (---) contra GRUPO RENFE; RENFE OPERADORA, RENFE VIAJEROS S.A., RENFE MERCANCIAS S.A., RENFE INGENIERIA Y MANTENIMIENTO S.A., RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO S.A., RENFE PROYECTOS INTERNACIONALES SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL S.A. (---), SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO SFF-CGT (---), SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL SFI (---), COMITÉ GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE (---) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. JUAN GIL PLANA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 14 de julio de 2025 el Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FSMC-UGT) registran demanda de conflicto colectivo frente a la empresa Grupo Renfe, siendo citadas como partes interesadas el Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), el Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical (SF-I) y el Comité General de Empresa del Grupo Renfe.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda por Decreto de 15 de julio de 2025, con numero de procedimiento 231/2025, acordándose su registro y designado ponente, se citó a las partes el día 16 de septiembre de 2025, a las 10:00 horas, para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Con fecha 14 de julio de 2025 el Sindicato Español Alternativa Ferroviaria (ALFERRO), registra demanda de conflicto colectivo frente a la empresa Grupo RENFE, siendo citadas como partes interesadas la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FSMC-UGT), el Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF), el Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), el Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical (SF-I) y el Comité General de Empresa del Grupo Renfe; admitida con número de procedimiento 232/2025.

Cuarto.

Síguenos en...



Con fecha 15 de julio de 2025 se dicta Auto nº 54/25, en virtud del cual se procede a acumular a la demanda registrada con número 231/25, la demanda registrada con el número 232/25, citándose a las partes el día 16 de septiembre de 2025, a las 10:00 horas, para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Quinto.

Llegado el día y hora señalados, comparecieron la parte demandante y la parte demandada, y, no alcanzándose acuerdo en la conciliación ante la Letrada de la Administración de Justicia, tuvo lugar la celebración del acto de juicio, en el que se practicaron los medios de prueba con el resultado que aparece en el acta levantada al efecto.

En el desarrollo de la vista oral, el debate procesal se estableció en los siguientes términos:

El sindicato UGT se ratifica en el contenido de su demanda y tras el recibimiento del pleito a prueba solicita la íntegra estimación de la demanda. Manifiesta que el objeto de la presente demanda es que se reconozca el carácter retribuido del permiso parental establecido en el artículo 48 bis del ET al considerar, por un lado, que el permiso parental tiene la naturaleza o categoría de permiso retribuido similar a los previstos en el artículo 37.3 del ET; por otro lado, que reconociéndose el carácter retribuido del permiso parental en el artículo 8 de la Directiva 2019/1158, trascurrido el plazo de trasposición de la misma, constándose que esta no ha sido traspuesta en lo relativo a la naturaleza retributiva del permiso debe operar la eficacia directa de la norma comunitaria y, en consecuencia, concluir que el permiso parental previsto en el artículo 48 del ET tiene carácter retribuido, debiendo la empresa demandada asumir el pago del mismo.

El sindicato SEMAF se ratifica en la demanda, adhiriéndose a las manifestaciones formuladas por la representación letrada de UGT, solicitando una sentencia íntegramente estimatoria, previo el recibimiento a prueba, matizando que la propia exposición de motivos del Real Decreto-ley 9/2025 establece que el artículo 5 de la Directiva 2019/1158 establece que al menos ocho semanas del permiso parental deben ser retribuidas, pero dicha Directiva no dice eso, habla de dos meses que no es lo mismo que ocho semanas y esto el Real Decreto-ley no lo contempla.

El sindicato CCOO se ratifica y se adhiere a las manifestaciones efectuadas por la representación letrada de UGT y SEMAF, solicitando una sentencia íntegramente estimatoria, previo el recibimiento a prueba; manifestando que se alegará que el ET contempla todo los permisos, pero no es el caso, estamos ante un artículo que establece ocho semanas hasta los ocho años, y la actual regulación solo permite el disfrute de dos semanas hasta los ocho años porque el resto de permisos que pretenden englobarse son de obligado disfrute en el primer año de la edad del niño, no cumpliéndose con el mandato establecido en la Directiva 2019/1158.

El sindicato ALFERRO se ratifica en su demanda y se adhiere a las manifestaciones efectuadas por la representación letrada de UGT, SEMAF y CCOO, solicitando una sentencia íntegramente estimatoria, previo el recibimiento a prueba.

Los sindicatos SF-I y SFF-CGT se adhieren a las manifestaciones efectuadas por la representación letrada de UGT, SEMAF y CCOO, solicitando una sentencia íntegramente estimatoria, previo el recibimiento a prueba.

El Grupo Renfe se opone a las demandas acumuladas, solicitando su íntegra desestimación, previo recibimiento del pleito a prueba. Manifiesta que estamos ante una controversia eminentemente jurídica. El artículo 48 bis del ET fue introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, introduce un permiso parental de ocho semanas con naturaleza de supuesto de suspensión contractual sin derecho a remuneración al ubicarlo dentro de los supuestos de suspensión del artículo 45 del ET; con ello dejó claro el legislador que su efecto natural es la interrupción de las obligaciones de ambas partes de trabajar y de abonar el salario, no existiendo obligación legal por parte de la empresa de abonar el salario durante esas ocho semanas, de suerte que cualquier extensión de derechos económicos en favor de los trabajadores requiere de una disposición legal específica. Por otro lado, el reciente Real Decreto-ley 9/2025 ha ampliado la suspensión por nacimiento o adopción del artículo 48 del ET quedando cubierta dicha ampliación por una prestación de Seguridad Social, quedando cubierta la exigencia europea de ofrecer protección económica para el permiso parental, lo que

puede producir una satisfacción procesal sobrevenida del objeto de la demanda. Por otro lado, se manifiesta que un posible incumplimiento en la trasposición de la Directiva por parte del legislador español no puede suponer la creación judicial de una obligación de pago a cargo de las empresas porque las Directivas carecen de eficacia jurídica en los litigios entre particulares, actuando el Grupo Renfe como empleador privado y particular y no como Administración Pública que ejerce potestades públicas; en todo caso, lo que cabría es una acción individual de responsabilidad patrimonial por los concretos sujetos afectados por la falta de trasposición.

Los sindicatos demandantes proponen fuente de prueba documental que consta en los autos y la empresa demandada propone fuente de prueba documental obrante en autos. La Sala acuerda admitir la fuente de prueba documental interesada por ambas partes, reconociendo la parte empresarial la documental aportada de contrario y reconociendo los sindicatos demandantes la prueba documental aportada por la empresa.

Sexto.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.6 de la LRJS, no existen hechos controvertidos.

Séptimo.

En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Primero.

Los sindicatos UGT, SEMAF, CCOO y ALFERRO tienen legitimación activa para plantear el presente conflicto colectivo por tener los tres primeros la condición de más representativos en el Grupo Renfe y el último por contar con implantación suficiente en el antecitado grupo empresarial.

Segundo.

El conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores del Grupo Renfe que constituyen un total aproximado de 15.000 personas trabajadoras.

Tercero.

El Grupo Renfe-Operadora es una entidad pública empresarial cuyo objeto es la prestación de servicios de transporte ferroviario, tanto de viajeros como de mercancías, que incluirá el mantenimiento de material rodante, y de otros servicios o actividades complementarias o vinculadas al transporte ferroviario, en los términos establecidos en la Ley del Sector Ferroviario y en las normas que la desarrollen.

Cuarto.

La empresa no remunera el permiso parental que solicitan sus trabajadores/as al amparo de lo previsto en el artículo 48 bis del ET.

Quinto.

Con fecha 17 de junio de 2025 se presenta demanda de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social por los sindicatos UGT, SEMAF y CCOO, celebrándose el 9 de julio de 2025 el acto de conciliación sin avenencia entre las partes comparecientes y sin efecto entre las no comparecientes.

Sexto.

Síguenos en...



Con fecha 11 de julio de 2025 se presenta demanda de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social por el sindicato ALFERRO, celebrándose el 6 de agosto de 2025 el acto de conciliación sin avenencia entre las partes comparecientes y sin efecto entre las no comparecientes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo previsto en los artículos 2 g) y 8.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada una de las fuentes de prueba incorporadas a través de los medios de prueba previstos legalmente, tal y como se expresa a continuación:

Los Hechos Primero, Segundo, Tercero y Cuarto son hechos conformes al ser reconocidos por ambas partes.

El Hecho Cuarto de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 3. El hecho Quinto de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 37.

TERCERO.

El objeto de la controversia se centra en determinar si el permiso parental establecido en el artículo 48 bis del ET, introducido en nuestro ordenamiento por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, tiene que ser retribuido, como sostienen los demandantes, aduciendo la eficacia directa 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, al no haber sido traspuesta de forma correcta en nuestro ordenamiento interno dentro del plazo establecido, dado que en su artículo 8 establece su carácter retribuido, frente al silencio que guarda el artículo 48 bis del ET; o, por el contrario, como sostiene el grupo de empresas demandado, dicho permiso carece de naturaleza retributiva, al ser concebido como un supuesto de suspensión del contrato ex artículo 45.1 o) del ET, no pudiendo darse la eficacia directa de la Directiva porque está no resulta admitida en las relaciones entre particulares.

Como premisa previa debemos tener presente que las demandas acumuladas plantean un conflicto colectivo, lo que condiciona el posible razonamiento jurídico de esta Sala, limitándolo a la existencia de un colectivo genérico de trabajadores. Es de todos conocidos que el objeto de esta modalidad procedimental ex artículo 153.1 de la LRJS se circunscribe “a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual”.

En interpretación de dicha referencia legislativa, entre otras, las SSTs de 9 de octubre de 2019 (Rec. 131/2018), 6 de marzo de 2019 (Rec. 8/2018), 16 de octubre de 2017 (Rec. 229/2017), han señalado que “*las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad. 2) Otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros [...] Es evidente que la existencia del grupo genérico al que el conflicto colectivo da cobertura “no constituye una unidad aislada de los individuos que en última instancia lo integran, y a los que como tales trabajadores individuales en definitiva afecta el conflicto colectivo y que pueden en su momento hacer valer el derecho que eventualmente se*

reconozca y declare en el mismo". Ahora bien, "existe una clara diferencia entre el grupo como tal y los trabajadores individuales que en última instancia lo componen" y consiste en que, mientras que el grupo está configurado por rasgos y conceptos que lo configuran a priori, el que los trabajadores individuales formen parte o no del grupo dependerá ulteriormente de las circunstancias personales que en cada caso han de probarse [...]". En la concreción de la existencia de un grupo genérico, las SSTS de 9 de octubre de 2019 (Rec. 131/2018) y 9 de diciembre de 2020 (Rec. 6/2019), se afirma que debe estarse a la definición que del grupo genérico se dé en la demanda, lo que no es óbice a que, si de la prueba practicada en la vista, el órgano jurisdiccional llega a la conclusión de que el efecto jurídico solicitado en la demanda no puede predicarse de la totalidad de los integrantes del grupo, lo que procede es desestimar la demanda.

Lo anterior se expone a los efectos de dejar claro que esta Sala no puede entrar a efectuar conjeturas sobre las posible casuística individual o plural que pudiera darse en el desarrollo del disfrute del permiso parental, de modo que el razonamiento versará sobre el colectivo genérico de trabajadores y trabajadoras del grupo empresarial demandado, si bien y dado que el permiso parental se reconoce tanto a la madre como al padre en los supuestos de nacimiento y adopción, guarda y acogimiento, y dentro del mismo podemos diferenciar, por mor de la normativa aplicable, cuatro colectivos que resultan afectados, las madres biológicas, los padres biológicos, las madres adoptantes y los padres adoptantes.

La eficacia directa de una Directiva comunitaria es el remedio construido por la doctrina del TJUE ante un fenómeno patológico como es el de la falta de trasposición o ante una incorrecta trasposición de aquella dentro del plazo previsto. Dicho de otra manera, la aplicación de la eficacia directa de una Directiva tiene como presupuesto previo la existencia de una situación de falta de trasposición o incorrecta trasposición. A sensu contrario, si no se advierte la falta o incorrecta trasposición no es posible invocar la eficacia directa de la Directiva. Advertida la falta o incorrecta trasposición, aplicada la eficacia directa de la Directiva, esta eficacia directa cesa en el momento en que el Estado miembro procede a trasponer correctamente la Directiva; pudiendo darse, por tanto, situaciones de inicial eficacia directa de la Directiva que desaparece en el momento, ya fuera del plazo de trasposición, en que el Estado miembro traspone la Directiva.

Por lo tanto, esta Sala debe en primer lugar analizar si la Directiva (UE) 2019/1158 se haya correctamente traspuesta en nuestro ordenamiento o no; para a continuación, si no estuviera correctamente traspuesta, entrar a valorar si es posible aplicar la eficacia directa de la misma en nuestro ordenamiento, concretamente, sobre el artículo 48 bis del ET, como solicitan los demandantes.

Análisis que debe partir de las previsiones contenidas en la Directiva (UE) 2019/1158, relativa al permiso parental, definido en el artículo 3.1 a) como la "ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este", lo que configura un permiso cuya finalidad es facilitar el cuidado del hijo biológico o adoptado, tanto para la madre como para el padre.

El artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158, en la concreción del permiso parental, en lo que interesa para la resolución de esta litis, en su apartado 1º señala que "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"; y en su apartado 2º que "los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos".

El artículo 8 que aborda la cuestión central objeto de esta demanda, lleva por denominación "*remuneración o prestación económica*", establece en su apartado 1º que "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 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica con arreglo a los apartados 2 y 3 del presente artículo"; y en su apartado 3º "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”.

Finalmente debemos tener presente la previsión “pasarela” contenida en el apartado 6º del artículo 20 de la Directiva (UE) 2019/1158, dedicado a establecer una serie de pautas de trasposición, en lo que nos interesa, establece que “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”.

De lo anterior podemos concluir, en primer lugar, que la Directiva (UE) 2019/1158 obliga a los estados miembros a establecer un permiso parental para el cuidado de hijos/as biológicos/as o adoptivos/as de cuatro meses -dieciséis semanas-, pero para computar dicho permiso no es necesario que los Estados miembros regulen un único permiso parental sino que para computar los cuatro meses podrán tenerse en cuenta tanto el permiso parental así denominado en el ordenamiento interno como otras ausencias del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta. En consecuencia, para analizar la correcta o incorrecta trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 no solo debemos estar a la regulación del permiso parental contenida en el artículo 48 bis del ET, sino que debemos detenernos en otros posibles preceptos del ET que regulen ausencias del trabajo y que puedan ser tenidas en cuenta a los efectos del cumplimiento del período mínimo de cuatro meses del permiso parental ex artículo 5.1 de la Directiva (UE) 2019/1158.

En relación al carácter retribuido del permiso parental debemos concluir, por un lado, que la Directiva (UE) 2019/1158 no impone que el permiso parental sea en todo supuesto inequívocamente retribuido. Siendo ya indicio suficiente la titulación de su artículo 8 como “*remuneración o prestación económica*”, lo que se prevé de forma clara es que la cobertura económica del permiso parental puede realizarse bien mediante retribución -que correría a cargo del empresario- o bien mediante el reconocimiento de una prestación económica -con cargo a los presupuestos públicos-, correspondiendo a los Estados miembros determinar cuál de las dos opciones adopta en su derecho interno. Por otro lado, resulta también claro en la Directiva (UE) 2019/1158 que el mínimo previsto de la posible cobertura económica del permiso parental no abarca a la totalidad de los cuatro meses sino únicamente al mínimo de dos meses que no pueden ser transferidos; en este sentido el artículo 8.1 de la Directiva (UE) 2019/1158 no se remite al artículo 5.1 -que establece el permiso parental de cuatro semanas-, se remite al artículo 5.2 que se refiere a los dos meses del permiso parental que no pueden ser transferidos.

Llegados a este punto debemos adentrarnos en nuestro ordenamiento para dilucidar si cumple con las antecitadas previsiones de la Directiva (UE) 2019/1158.

El artículo 48 bis del ET, introducido por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, establece en su apartado 1º que “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”. Se establece, por tanto, un permiso de ocho semanas respecto del cual no se dice expresamente que sea retribuido, pero que al configurarse por el legislador como un supuesto de suspensión del contrato en el artículo 45.1 o) del ET, se predica de él su carácter no retribuido pues le alcanza la regla general ex artículo 45.2 del ET de que “la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”. Tampoco se ha producido la modificación de la legislación de protección social, concretamente la prestación de nacimiento y cuidado del menor, en lo relativo a las situaciones protegidas en el artículo 177 de la LGSS para incluir el permiso previsto en el artículo 48 bis del ET como sí hace con las suspensiones previstas en los apartados 4, 5 y 6 del ET. En definitiva, el artículo 48 bis del ET no tiene cobertura económica ni mediante retribución ni mediante una prestación económica.

El artículo 37.4 del ET establece el conocido permiso “por lactancia”, cuya redacción actual proviene del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, que tenía entre sus objetivos la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158, en virtud del cual “en los supuestos de nacimiento,

adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples". La configuración de este permiso dentro del artículo 37 del ET produce de forma incuestionable que sea retribuido; si tenemos en cuenta que es posible su acumulación en días, resulta que tenemos tres semanas retribuidas dedicadas al cuidado del menor.

El artículo 48 del ET establece una serie de supuestos de suspensión contractual con reserva del puesto de trabajo, entre los que se encuentran la suspensión por nacimiento y cuidado del menor en su apartado 4º y la suspensión por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. La redacción actual de ambos supuestos se debe al Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, cuya finalidad ha sido completar la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158. El artículo 48.4 del ET establece que "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"; mientras que el artículo 48.5 del ET prevé que "en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas".

En ambos preceptos se establece una duración de la suspensión de diecinueve semanas. Esta Sala considera necesario advertir que dentro del grupo genérico, podríamos distinguir cuatro subgrupos genéricos, la madre biológica y el padre biológico, la madre adoptante y el padre adoptante. Hacemos esta distinción porque el colectivo genérico de madres biológicas tiene reconocido dentro de ese periodo de diecinueve semanas, catorce semanas derivadas del cumplimiento en nuestro ordenamiento del artículo 8 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, que establece un permiso de maternidad de catorce semanas ininterrumpidas, lo que supone que descontadas esas catorce semanas, la madre biológica cuenta con cinco semanas para el cuidado del menor. Para el resto de colectivos genéricos antecitados la duración de la suspensión vinculada al cuidado del menor es mayor.

A diferencia de lo que sucede con el permiso parental ex artículo 48 bis del ET, estos dos supuestos de suspensión contractual llevan anudado el reconocimiento de una prestación económica regulada en el artículo 177 de la LGSS que establece que "a efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [...]"; estableciéndose en el artículo 179.1 de la LGSS una prestación "equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, con carácter general, la base reguladora será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera".

Esta Sala es consciente que el artículo 177 de la LGSS ha sido declarado inconstitucional por la STC 140/2024, de 6 de noviembre, pero ello no es óbice para que siga desplegando su eficacia en el ordenamiento interno por cuanto como la propia sentencia antecitada declara "dado que la inconstitucionalidad declarada se produce por la imposibilidad de extender el permiso de nacimiento y cuidado de menor en supuestos como aquel del que trae causa la presente cuestión de inconstitucionalidad, cumple entender que no procede la declaración de nulidad de los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, en tanto tal declaración no solo no repararía la lesión del art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE, en que la norma incurre, sino que determinaría la expulsión de nuestro ordenamiento jurídico de las normas que reconocen a todos los progenitores los permisos y prestaciones por nacimiento y cuidado de menor. En suma, la apreciación de la inconstitucionalidad de la insuficiencia normativa de los preceptos cuestionados exige el mantenimiento de su vigencia, correspondiendo al legislador, en uso de su libertad de configuración normativa y a la luz de su específica legitimidad democrática (por

todas, STC 273/2005, de 27 de octubre, FJ 9), llevar a cabo, a partir de esta sentencia, las modificaciones pertinentes para reparar la vulneración del art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE.". Lo que se afirma para sostener que actualmente la prestación económica prevista para los supuestos de nacimiento y adopción ex artículo 84.4 y 48.5 del ET, sigue estando vigente.

Por lo tanto, las suspensiones previstas en los apartados 4º 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 traspuesta, 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.

Se alega por uno de los sindicatos demandantes que el resto de permisos que pretenden englobarse son de obligado disfrute en el primer año de la edad del niño, no cumpliéndose con el mandato establecido en la Directiva (UE) 2019/1158 que fija su disfrute hasta que el menor haya cumplido ocho años. Sin embargo, esta Sala no puede compartir tal conclusión porque la antecitada Directiva no establece que siempre y todo supuesto de configuración del permiso parental la edad del menor en que se puede disfrutar sean los ocho años, porque la literalidad del artículo 5.1 de la Directiva dice 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"; es claro que el precepto habla como regla principal que la edad del menor será la "determinada" por cada Estado, y como máximo, los ocho años, lo que permite a cada Estado miembro en la configuración del permiso parental establecer diferentes edades límites, como acontece en nuestro ordenamiento en el que solo se ha establecido el límite máximo para el permiso parental del artículo 48 bis del ET, estableciéndose una edad menor para los supuestos de los artículos 37.4, 48.4 y 48.5 del ET.

CUARTO.

Razones de tutela judicial efectiva nos llevan, aun habiendo afirmado que en la actualidad se encuentra correctamente traspuesta la Directiva (UE) 2019/1158, a valorar la posible eficacia directa de la misma en relación con el objeto de esta controversia, que no es otro que el carácter retribuido o no del permiso parental ex artículo 48 bis del ET.

De acuerdo con el artículo 20.1 de la Directiva (UE) 2019/1158, el plazo general de trasposición se fijó para el 2 de agosto de 2024; no obstante el apartado 2º de dicho precepto estableció como plazo singular de trasposición la fecha de 4 de agosto de 2024 para la cobertura económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8.3 de la Directiva (UE) 2019/1158. En la fecha de 4 de agosto de 2024, estando ya en vigor la actual configuración del permiso de lactancia del artículo 37.4 del ET y del permiso parental del artículo 48 bis del ET, la suspensión por nacimiento o adopción de los artículos 48.4 y 48.5 del ET preveían una duración de dieciséis semanas, lo que suponía no alcanzar las ocho semanas con cobertura económica, pues solo se constaban cinco semanas, lo que implica una incorrecta por incompleta trasposición de dicha Directiva desde el 2 de agosto de 2024 hasta el 30 de julio de 2025. Habiéndose planteado demanda de conciliación por los sindicatos demandantes el día 17 de junio de 2025, es claro que desde esta fecha hasta el 30 de julio de 2025 hay una situación de incorrecta trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 que obliga a esta Sala a valorar la posible eficacia directa de la misma al objeto de la presente litis.

El reconocimiento de la eficacia directa de las Directivas en los ordenamientos nacionales tiene su origen en la STJUE de 4 de diciembre de 1974 (Asunto 41/74) al afirmarse que “cuando las autoridades comunitarias han impuesto a los Estados miembros, por medio de una Directiva, la obligación de adoptar un comportamiento determinado, el efecto útil de dicho acto quedaría debilitada si se impidiera que los justiciables la invocasen ante los órganos jurisdiccionales nacionales y que éstos la tuvieran en cuenta como elemento del Derecho comunitario”.

Este reconocimiento inicial es objeto de desarrollo, en primer lugar, en la STJUE de 19 de enero de 1982 (Asunto 8/81), partiendo de la premisa de que “sería incompatible con el carácter vinculante que el artículo 189 reconoce a las Directivas excluir, en principio, que las obligaciones impuestas por ellas puedan ser invocadas por las personas afectadas”, de suerte que “en los casos en que las autoridades comunitarias obliguen a los Estados miembros, por medio de una Directiva, a actuar de determinada manera, la eficacia de dicha medida resultaría debilitada si los justiciables no pudiesen invocarla ante los Tribunales, ni los órganos jurisdiccionales nacionales pudiesen tomarla en consideración como elemento del Derecho comunitario”; formulado la eficacia directa de las Directiva en dos ideas, la primera que “el Estado miembro que no hubiese adoptado dentro del plazo prescrito las medidas de ejecución impuestas por una Directiva, no puede invocar, frente a los particulares, su propio incumplimiento de las obligaciones que ésta implica”; la segunda, que “en todos los casos en que las disposiciones de una Directiva parecen ser, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas, dichas disposiciones, si no se han adoptado dentro del plazo prescrito medidas de aplicación, pueden ser invocadas contra cualquier disposición nacional no conforme a la Directiva, o en la medida en que definen derechos que los particulares pueden alegar frente al Estado”. Se produce así la consagración de la admisión de la denominada eficacia directa vertical.

En segundo lugar, en la STJUE de 26 de febrero de 1986 (Asunto 152/84) se aborda la posibilidad de la aplicación directa de las Directivas en las relaciones entre particulares, partiendo de la premisa de que “según el artículo 189 del Tratado el carácter obligatorio de una directiva sobre el que se basa la posibilidad de invocar ésta ante un órgano jurisdiccional nacional sólo existe respecto a «todo Estado miembro destinatario»”, sienta la conclusión de que “una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y que una disposición de una directiva no puede, por consiguiente, ser invocada, en su calidad de tal, contra dicha persona” [SSTJUE de 14 de julio de 1994 (Asunto C-91/92), 7 de marzo de 1996 (C- 192/94), 14 de septiembre de 2000 (Asunto C-343/1998), 5 de octubre de 2004 (Asuntos C-397/01 a 403/01), 3 de mayo de 2005 (Asunto C-387/2002) o 24 de enero de 2012 (Asunto C-282/10), 22 de enero de 2019 (Asunto C-193/17)]. Se asienta así la inadmisión de la eficacia horizontal de las Directivas, que se ha mantenido inalterada hasta la actualidad.

La admisión de la eficacia vertical de las Directivas -frente a las Administraciones Públicas- y la inadmisión de la eficacia directa horizontal -frente a particulares- se haya totalmente consolidada como lo demuestra las SSTJUE de 18 de enero de 2022 (Asunto C-261/20) y 10 de julio de 2025 (Asunto C-37/24) al señalar que “una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular ni, por consiguiente, puede ser invocada, como tal, en su contra ante un órgano jurisdiccional nacional. En efecto, con arreglo al artículo 288 TFUE, párrafo tercero, el carácter vinculante de una directiva, en el que se basa la posibilidad de invocarla, existe únicamente con respecto «al Estado miembro destinatario», y la Unión solo está facultada para establecer con efectos inmediatos, con carácter general y abstracto, obligaciones a cargo de los particulares en los casos en que se le atribuye la facultad de adoptar reglamentos”.

Ni siquiera se admite la eficacia directa horizontal cuando la disposición de la Directiva que se pretende aplicar contenga una obligación precisa e incondicional [SSTJUE de 5 de octubre de 2004 (Asuntos C-397/01 a 403/01) y 24 de enero de 2012 (Asunto C-282/10), 18 de enero de 2022 (Asunto C-261/20) y 10 de julio de 2025 (Asunto C-37/24)]. La negación de la eficacia directa entre particulares de las Directivas podría ser salvada a través del principio de interpretación conforme que exige a “los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta” [SSTJUE de 24 de enero de 2012 (Asunto C- 282/10) 6 de noviembre de 2018 (Asuntos C-569/16 y C-570/16)], si bien este principio de interpretación conforme requerirá que la disposición de la Directiva a interpretar contenga una obligación precisa y

concreta; a sensu contrario, el órgano judicial nacional no podrá realizar una interpretación conforme so pena de asumir un papel que no le corresponde, el del legislador que es quien tiene que precisar el alcance de la disposición contenida en la Directiva.

Retomando la configuración de la eficacia directa vertical, a lo largo de estos años el TJUE ha venido conformando una consolidada doctrina en relación a la existencia de un presupuesto previo, el ámbito subjetivo en el que se despliega y las características que ha de reunir la previsión contenida en la Directiva cuya eficacia directa se reclama.

Respecto al presupuesto previo, la eficacia directa vertical de la Directiva se da tanto si se aprecia una falta de trasposición como si se aprecia una incorrecta trasposición [entre otras, STJUE de 26 de febrero de 1986 (Asunto 152/84), 5 de octubre de 2004 (Asuntos C-397/01 a 403/01), 6 de noviembre de 2018 (Asuntos C-569/16 y C- 570/16), 22 de enero de 2019 (Asunto C-193/17), 8 de mayo de 2025 (Asunto C- 530/23)]

En relación al ámbito subjetivo, la eficacia directa vertical se puede oponer frente a cualquier Administración Pública, ya actúe como autoridad pública o como empleador privado; alcanzado también a todo “organismo al que, cualquiera que sea su forma jurídica, le ha sido encomendado, en virtud de un acto de la autoridad pública, el cumplimiento, bajo el control de esta última, de un servicio de interés público y que dispone, a tal efecto, de facultades exorbitantes en comparación con las normas aplicables en las relaciones entre particulares”, tal y como señalan, entre otras, SSTJUE de 12 de julio de 1990 (Asunto C188-89), 14 de septiembre de 2000 (Asunto C-343/1998), 24 de enero de 2012 (Asunto C-282/10) 6 de noviembre de 2018 (Asuntos C-569/16 y C-570/16).

En lo concerniente a la disposición contenida en la Directiva cuya aplicación directa se pretende en el ordenamiento interno, se requiere que esta sea precisa e incondicional [por todas, SSTJUE 4 de diciembre de 1974 (Asunto 41/74), 26 de febrero de 1986 (Asunto 152/84), 12 de julio de 1990 (Asunto C188-89), 23 de febrero de 1994 (Asunto C-236/92), 8 de mayo de 2025 (Asunto C-530/23)]

Se entiende que estamos ante una disposición precisa cuando está configurada en términos claros que permite su aplicación, e incondicional cuando no requiere de una intervención ulterior por parte de las instituciones de la Unión Europea o de los Estados miembros ni se sujeta a condición alguna a adoptar por los Estados miembros [entre otras, SSTJUE de 3 de abril de 1968 (Asunto 28/67), 4 de diciembre de 1974 (Asunto 41/74) o 23 de febrero de 1994 (Asunto C-236/92), 8 de marzo de 2022 (Asunto C-205/20), 1 de agosto de 2022 (Asunto C-242/22)]. Como señala la STJUE de 8 de mayo de 2025 (Asunto C-530/23) “una disposición del Derecho de la Unión es, por un lado, incondicional cuando establece una obligación que no está sujeta a ningún requisito ni supeditada, en su ejecución o en sus efectos, a que se adopte ningún acto de las instituciones de la Unión o de los Estados miembros que no sea el acto que la transpone en Derecho nacional y, por otro lado, suficientemente precisa para ser invocada por un justiciable y aplicada por el juez cuando establece una obligación en términos inequívocos”.

Hemos de advertir que si la norma no está traspuesta o lo está incorrectamente, no pudiendo aplicar directamente una disposición de una Directiva, ni siendo posible realizar una interpretación conforme, el particular perjudicado tiene abierta la vía de la reparación del daño [por todas, SSTJUE de 19 de noviembre de 1991 (Asuntos C- 6/90 y C-9/90), 24 de enero de 2012 (Asunto C-282/10)], en nuestro ordenamiento a través de la acción de responsabilidad patrimonial contra el Estado.

Expuesta la construcción de la eficacia jurídica de las Directivas dada por los pronunciamientos del TJUE, corresponde a esta Sala valorar si cabe la aplicación directa en nuestro ordenamiento del artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 que establece la cobertura económica de dos de los cuatros meses del permiso parental.

En primer lugar, se aprecia la existencia del presupuesto previo para la eficacia directa de la antecitada disposición dado que desde el día 17 de junio de 2025 hasta el 30 de julio de 2025, en nuestro ordenamiento sólo había cinco semanas de las ocho que exige la Directiva con cobertura económica; advirtiéndose, por tanto, una incorrecta trasposición del artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158.

En segundo lugar, el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 no tiene eficacia directa entre particulares -eficacia horizontal-, no puede oponerse frente a empresas privadas; sin embargo, en el presente procedimiento el grupo de empresas demandado es una entidad pública que presta un “servicio de interés público”, como es el transporte ferroviario, lo que permite, en línea de principio, la eficacia directa vertical de la referida disposición comunitaria. No comparte esta Sala la alegación de la representación letrada de la parte demandada de que

no es posible la eficacia directa basada en que su representada opera como empresa privada sin ejercer facultades de autoridad pública; porque, como ya hemos expuesto, el TJUE ha dejado claro que la eficacia directa vertical se admite tanto si la Administración Pública actúa como poder público o como empresario privado y alcanza también a cualquier organismo que ejerza un servicio de interés público, que es cosa distinta de ejercer facultades de autoridad pública como se sostiene por el grupo empresarial demandado.

En tercer lugar, el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 que aborda la cobertura económica de dos de los cuatro meses del permiso parental no establece una obligación precisa e incondicional. En efecto, ya el propio título del artículo 8 es una evidencia de que no estamos ante una obligación incondicional, pues se titula *“remuneración o prestación económica”*, pero lo relevante es que su apartado 1º al establecer que *“los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en el artículo [...] en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica”*, está estableciendo una obligación sujeta a que se adopte por el Estado miembro un acto que determine si la cobertura económica de esos dos meses se efectúa mediante la técnica de la retribución a cargo del empleador o mediante la técnica de la prestación económica a cargo del poder público; por lo tanto, no es cierto que del artículo 8 se derive exclusiva e inequívocamente el carácter retribuido con cargo al empresario de los dos meses del permiso parental.

Una disposición precisa e incondicional sería, por ejemplo, la duración del permiso parental de cuatro meses prevista en el artículo 5.1 de la Directiva, o que dos de los cuatro meses no puedan ser transferidos ex artículo 5.2 de la Directiva, o que dos de los cuatro meses tienen que tener cobertura económica ex artículo 8.1 de la Directiva; pero no resulta precisa e incondicional la forma de proveer tal cobertura económica porque se requiere que previamente el legislador nacional adopte una de las dos soluciones que le ofrece la Directiva, a saber: retribución o prestación económica. En este sentido, por ejemplo, la STJUE 24 de enero de 2012 (Asunto C- 282/10), consideró que el artículo 7.1 de la Directiva 2003/88 que establece que *“los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales”*, constituye una disposición precisa e incondicional por cuanto reconoce un derecho de vacaciones de al menos cuatro semanas; o la STJUE de 5 de octubre de 2004 (Asuntos C- 397/01 a 407/01) estableció que el artículo 6.2 de la Directiva 93/104 que establece que *“los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección, de seguridad y de la salud de los trabajadores: [...] la duración media del trabajo no exceda de cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días”*, por cuanto es precisa e incondicional la previsión de que la duración máxima no supere las cuarenta y ocho horas semanales.

La constatación de que estamos ante una disposición que no es precisa e incondicional no permitiría, para el supuesto de empresas privadas, salvar la inadmisión de la eficacia directa horizontal mediante la interpretación conforme, por cuanto ésta no sería posible porque, como ha señalada la doctrina del TJUE, tiene determinados límites [SSTJUE de 8 de mayo de 2025 (Asunto C-530/23) y 10 de julio de 2025 (Asunto C-37/24)], entre los que se encuentra que la disposición a interpretar sea precisa e incondicional. En efecto, al intentar realizar la interpretación conforme, tendríamos que enfrentar nuestro derecho interno con una disposición comunitaria -el artículo 8- que establece que la cobertura económica de dos de los cuatro meses del permiso parental puede realizarse mediante una de las dos posibilidades previstas en el artículo 8; posibilidad que debe ser concretada por el legislador nacional; en ningún caso puede el órgano judicial interno en el ejercicio de su labor interpretativa determinar si debe producirse mediante retribución o prestación económica; puesto que dicha determinación no es propia de una acción de interpretación jurídica sino de una acción de legislación que supone establecer el Derecho positivo que implica, además, la trasposición de una Directiva, lo que no compete a un órgano jurisdiccional. No puede el órgano judicial declarar si el permiso parental es retribuido con cargo al empresario o es cubierto mediante una prestación económica porque no estaríamos interpretando sino legislando.

Es por todo lo anterior, por lo que esta Sala considera que en el período temporal que transcurre entre el 17 de junio y el 30 de julio de 2025 no es viable la eficacia directa vertical del artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158, como solicitan los demandantes.

QUINTO.

Síguenos en...



Contra esta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad, cabe recurso ordinario de casación conforme el art. 206.1 LRJS.

En virtud de lo expuesto y vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

FALLAMOS

Desestimamos las demandas interpuestas por el Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FSMC-UGT) y el Sindicato Español Alternativa Ferroviaria (ALFERRO), a la que se adhirieron el Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT) y el Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical (SF-I), contra el Grupo Renfe- Operadora, siendo parte interesada el Comité General de Empresa del Grupo Renfe, y, en consecuencia, absolvemos al Grupo Renfe-Operadora de todas las pretensiones formuladas en su contra.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el ---, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.