

Economía

Primera sentencia firme que obliga a retribuir el permiso parental de ocho semanas a una trabajadora

El fallo, de un juzgado de Cuenca, se suma a otro pionero que obligó al Ayuntamiento de Barcelona a abonar este permiso, pero fue recurrido por el consistorio

RAQUEL PASCUAL CORTÉS
MADRID

El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Cuenca ha dictado la primera sentencia firme en España por la que se reconoce el derecho a una trabajadora a que se le retribuya el permiso parental de ocho semanas para cuidados del menor hasta que este cumpla ocho años. Actualmente, este permiso está configurado en España como una libranza laboral sin remuneración, lo que otorga a los trabajadores derecho a disfrutarlo pero sin cobrar el salario de los días que se ausentan. Esta falta de retribución del permiso parental en España es contraria a lo que exige la directiva de conciliación de la Unión Europea, pendiente de trasponer de manera íntegra por parte del Estado. Por ello, Bruselas ya ha amonestado a España y le ha reclamado que se apruebe dicha remuneración.

Esta sentencia se suma a otra del pasado mes de diciembre contra el Ayuntamiento de Barcelona, que también reconoció este derecho a un trabajador público. No obstante, esta última, a diferencia de la conocida este viernes, todavía no es firme y, de hecho, ha sido recurrida por el consistorio.

Esta primera sentencia firme afecta a una empleada pública, facultativa del Hospital Virgen de la Salud, de Cuenca, defendida por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) quien solicitó un permiso parental de cuatro semanas para el cuidado de un hijo menor de edad de ocho años desde el 15 de octubre de 2024. A pesar de la Directiva (UE) 2019/1158, que reconoce hasta ocho semanas de

permiso parental retribuido, la Gerencia de Atención Integrada (GAI) de Cuenca denegó este derecho amparándose en la "falta de desarrollo reglamentario" de la norma europea en la legislación española.

Sin embargo ahora, el fallo reconoce el carácter retribuido del permiso y determina que la doctora demandante debe ser "indemnizada por los daños morales derivados de la privación del permiso, con la cuantía solicitada, esto es, el salario que hubiera percibido en las cuatro semanas correspondientes al permiso que había solicitado del 15 de octubre de 2024 al 15 de noviembre de 2024".

Falta de reglamento

La sentencia fundamenta que las disposiciones de la directiva europea de conciliación "son incondicionales, suficientemente claras y precisas", y, en consecuencia, que "el permiso parental debe ser retribuido". Asimismo, afea al Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam) la justificación que dio para rechazar el permiso por no haberse desarrollado reglamentariamente su disfrute, señalando que esa falta de reglamento "no es determinante, puesto que dicho retraso es imputable a la Administración".

Por todo ello, y con carácter general, la jueza considera que el permiso parental "debe de ser retribuido, como en general lo son otros permisos que se incluyen en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público; permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus fami-



Una mujer habla con el móvil mientras pasea a un bebé en Barcelona. ALBERT GARCIA

La sentencia dictamina que la empleada debe ser indemnizada por daños morales

El fallo coincide con una propuesta socialista de remunerar dos de las ocho semanas

liares directos, a pesar de que el citado artículo no establece expresamente tal carácter".

El fallo añade que "la solicitante no tiene por qué sufrir las consecuencias derivadas del retraso en el desarrollo reglamentario de la directiva". Es más, en este caso concreto, la Gerencia de Atención Integrada de Cuenca no dio ni siquiera la opción de disfrutar el permiso, incluso sin ser remunerado, aunque fuera imperativa su concesión. Ante esto, la jueza destaca la obligatoriedad de conceder este permiso, por el carácter vinculante de la normativa europea relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Según dice, las disposiciones de la normativa "son incondicionales, suficientemente claras y precisas y atribuyen derechos a los particulares. Además, es

innegable que el Estado Español no ha traspuesto la directiva antes del plazo correspondiente".

El Gobierno ha reiterado a través de varios de sus ministros su intención de aprobar la retribución de la mitad del permiso parental, creado en 2023, aunque nunca han precisado si la obligatoriedad recaerá sobre el Estado o sobre las empresas. Ahora, esta sentencia coincide en el tiempo con el anuncio del Grupo Parlamentario Socialista, de incluir una enmienda en la futura Ley de Función Pública que reconozca el pago de dos de las ocho semanas del permiso parental a los empleados públicos.

Esta medida, de salir adelante en el trámite parlamentario de esta norma, no estaría exenta de polémica por no afectar al resto de trabajadores del sector privado.

El 40% de los trabajadores deberá formarse para mantener su empleo

GORKA R. PÉREZ
MADRID

Por primera vez, el Foro Económico Mundial ha incorporado a España entre los países analizados en su informe anual sobre el futuro del trabajo (*Future of Jobs Report 2025*), que en su última edición aborda no solo la situación del mercado de trabajo nacional este año, sino también su posible evolución hasta 2030. Y la conclusión es clara: el avance de la automatización y el despliegue de la IA obligarán a los trabajadores a actualizar sus habilidades, pues si no lo hacen es muy posible que pierdan su empleo. De hecho, puede que no tengan la oportunidad de negarse, puesto que ocho de cada diez firmas están decididas a formarles en el uso de estas nuevas herramientas.

Las conclusiones de este informe, presentado ayer en la sede de Esade, en Madrid, se han obtenido a partir de las respuestas de más de 1.000 empleadores a nivel mundial, que representan a más de 14 millones de trabajadores de 55 economías.

El texto determina que el aumento de las inversiones en la reducción del carbono, la ampliación del acceso digital y el aumento del coste de la vida serán, principalmente, las tres palancas que configuren el mercado laboral en España entre 2025-2030.

Pero, los empleadores españoles señalan obstáculos que podrían poner en riesgo esta transformación. Los principales: la falta de habilidades en el mercado laboral (66%), marcos regulatorios obsoletos (51%) y resistencia al cambio organizacional (44%). Para evitarlos, el 65% reclama financiación pública para el reciclaje y la mejora de las cualificaciones; mayor flexibilidad en las prácticas de contratación y despido (60%), y mayor elasticidad en la fijación de salarios (49%).