

A continuación, compartimos el análisis de Gemma Fabregat, Of Counsel de Sagardoy, sobre tres sentencias recientes que tratan aspectos relevantes del derecho laboral. Este documento tiene como objetivo destacar los aspectos clave de cada resolución y ofrecer una visión clara de sus implicaciones prácticas.

- Naturaleza no retributiva del permiso parental del Art. 48 BIS ET.
- Incentivo de cumplimiento de jornada y reducción de jornada por guarda legal.
- Beneficios sociales del personal pasivo de Endesa: naturaleza convencional y cosa juzgada.

NATURALEZA NO RETRIBUTIVA DEL PERMISO PARENTAL DEL ART. 48 BIS ET

I. Planteamiento del conflicto: antecedentes y tratamiento procesal

El litigio se sitúa en un momento de plena redefinición del marco normativo en materia de corresponsabilidad y conciliación. Cuatro organizaciones sindicales -UGT, SEMAF, CCOO y ALFERRO- promovieron sendas demandas de conflicto colectivo frente al Grupo Renfe, con el propósito de que se declarara el carácter retribuido del permiso parental previsto en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

El argumento sindical partía de una doble vía interpretativa. Por un lado, defendía que dicho permiso debía recibir el mismo tratamiento que los permisos retribuidos del art. 37.3 ET, en cuanto constituye una medida destinada a la conciliación de la vida personal y familiar. Por otro, invocaba la eficacia directa del art. 8 de la Directiva (UE) 2019/1158, que reconoce a los trabajadores el derecho a percibir una remuneración o prestación económica durante al menos dos meses de permiso parental, entendiendo que, al haber expirado el plazo de transposición sin que el legislador español hubiera regulado

esa dimensión económica, los trabajadores podían invocar directamente el derecho derivado del Derecho de la Unión.

El Grupo Renfe se opuso a la pretensión con una tesis estrictamente normativa: el permiso parental constituye una causa de suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1 o) ET), lo que implica, en virtud del art. 45.2, la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar y remunerar. Además, sostuvo que la Directiva 2019/1158 no es directamente aplicable entre particulares y que el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, había completado la transposición mediante la ampliación de las prestaciones públicas en los supuestos de suspensión del contrato por nacimiento o cuidado del menor, lo que colmaría las exigencias comunitarias.

No existían hechos controvertidos: el Grupo Renfe no abona salario durante el disfrute del permiso parental y la medida afecta al conjunto de su plantilla. La controversia era, por tanto, puramente jurídica, centrada en la interpretación de la Directiva y su reflejo en el ordenamiento interno.

II. La cuestión jurídica y su marco de referencia

La Sala delimitó el objeto del proceso a una única cuestión: si el permiso parental del art. 48 bis ET debía entenderse retribuido a la luz de la Directiva 2019/1158, o si, como sostuvo la empresa, debía considerarse una suspensión no retribuida.

Este planteamiento se enmarca en un debate más amplio sobre la eficacia del Derecho de la Unión Europea en el ámbito laboral y sobre los límites de la acción judicial cuando la trasposición se considera incompleta o defectuosa. La AN, consciente de la trascendencia institucional del caso, adopta una posición de prudente deferencia hacia el legislador, pero sin renunciar a un análisis exhaustivo de la Directiva y su interacción con el sistema español de permisos y prestaciones.

III. La Directiva (UE) 2019/1158 y la cobertura económica del permiso parental

La AN parte de la naturaleza y finalidad de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, que configura un marco común europeo de derechos vinculados a la conciliación de la vida familiar y profesional. Su art. 5 reconoce un derecho individual a un mínimo de cuatro meses de permiso parental, de los cuales dos meses son intransferibles entre progenitores, garantizando así un uso equilibrado entre hombres y mujeres.

El art. 8 de la Directiva introduce el núcleo del debate: obliga a los Estados miembros a garantizar que los trabajadores que ejerzan los permisos no transferibles perciban una “remuneración o prestación económica”, con el fin de mantener la efectividad del derecho y evitar que el coste económico desincentive su utilización. La redacción del

precepto, sin embargo, no impone que esa cobertura deba tener naturaleza salarial ni que corresponda al empleador, sino que deja abierta la fórmula de cumplimiento, permitiendo que sea mediante una prestación pública u otro instrumento nacional.

Finalmente, el art. 20.6 permite computar otros permisos o medidas nacionales a efectos del cumplimiento de los estándares mínimos.

A partir de esta previsión, la Sala concluye que la Directiva no exige necesariamente la retribución del permiso parental, sino que impone a los Estados la obligación de garantizar una cobertura económica mínima, sin predeterminedar su fuente ni su modalidad. En concreto refiere: “ 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 Estado 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”.

Lo que necesariamente comporta el estudio de nuestro ordenamiento jurídico para dilucidar si cumple o no con las previsiones de la Directiva 2019/1158.

IV. El ordenamiento interno español: articulación de los permisos y prestaciones

La AN, procede pues, por lo anterior, a examinar la configuración interna del permiso parental.

El art. 48 bis ET reconoce ocho semanas de permiso parental para el cuidado de hijos o menores acogidos hasta los ocho años, pero no contiene referencia alguna a su retribución. Su ubicación sistemática entre las causas de suspensión del contrato (art. 45.1 o) ET) determina su carácter no retribuido, conforme a la regla general del art. 45.2 ET.

El legislador español no ha incorporado este permiso al catálogo de situaciones protegidas por la Seguridad Social -art. 177 LGSS-, de modo que no genera derecho a prestación económica. Ello contrasta con otras ausencias justificadas que sí disponen de cobertura:

- El permiso por lactancia (art. 37.4 ET), retribuido y acumulable, que equivale en promedio a tres semanas.
- La suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor (arts. 48.4 y 48.5 ET), dotada de una prestación pública del 100 % de la base reguladora (art. 179 LGSS).

Tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 9/2025, las suspensiones por nacimiento y adopción alcanzan 19 semanas, ampliables a 32 en los supuestos de monoparentalidad, de las cuales al menos cinco semanas se dedican al cuidado directo del menor y cuentan con cobertura económica.

La AN, con todo, es consciente de que el artículo 177 de la LGSS fue declarado inconstitucional por la STC 140/2024, de 6 de noviembre, pero subraya que dicha resolución mantuvo su vigencia, al entender que la nulidad habría agravado la lesión constitucional. En coherencia con ello, la Sala afirma que la prestación económica asociada a los permisos de nacimiento y cuidado del menor (arts. 48.4 y 48.5 ET) sigue plenamente aplicable.

A partir de esta lectura sistemática, la SAN considera que el ordenamiento español cumple globalmente las exigencias mínimas de la Directiva, al ofrecer un bloque normativo de permisos y prestaciones que, en conjunto, garantizan una cobertura económica equivalente o superior a la prevista por el legislador europeo (ex. Art. 37.4 ET, 48.4, 48.5 y arts. 177 y 179 LGSS). En consecuencia, declara que no puede reconocerse al permiso parental del art. 48 bis ET un carácter retributivo, al tratarse de una suspensión contractual que no vulnera el Derecho de la Unión.

V. El periodo transitorio y la eventual eficacia directa de la Directiva

Consciente de que las demandas sindicales se interpusieron en un momento de tránsito normativo -entre el 17 de junio y el 30 de julio de 2025-, la Sala examina subsidiariamente si durante ese intervalo podría haber existido una trasposición incompleta, susceptible de abrir paso a la eficacia directa del art. 8 de la Directiva.

Para resolverlo, recurre a la jurisprudencia consolidada del TJUE sobre la materia:

- STJUE de 4 de diciembre de 1974, asunto 41/74 (Van Duyn), que reconoció por primera vez la eficacia directa de las Directivas frente al Estado.
- STJUE de 19 de enero de 1982, asunto 8/81 (Becker), que definió el requisito de que la norma sea clara, precisa e incondicional.
- STJUE de 26 de febrero de 1986, asunto 152/84 (Marshall I), que negó la eficacia directa horizontal de las Directivas frente a particulares.

- STJUE de 12 de julio de 1990, asunto C-188/89 (Foster y otros), que amplió el concepto de “Estado” a las entidades que prestan un servicio público bajo control estatal y dotadas de poderes especiales.
- STJUE de 6 de noviembre de 2018, asuntos acumulados C-569/16 y C-570/16 (Bauer y Willmeroth), que reafirmó la posibilidad de invocar derechos sociales frente a entes públicos.
- STJUE de 18 de enero de 2022, asunto C-261/20 (Huber), y STJUE de 10 de julio de 2025, asunto C-37/24, que mantienen esta línea en la interpretación de las Directivas sociales.

Con base en esta doctrina, la Sala admite que Renfe-Operadora, como entidad pública empresarial que presta un servicio de interés general, podría quedar sujeta a la eficacia directa vertical. Sin embargo, considera que el artículo 8 de la Directiva 2019/1158 no reúne los requisitos de claridad ni de incondicionalidad exigidos por el TJUE, ya que deja a los Estados miembros la opción de decidir si la cobertura económica se articula mediante retribución empresarial o prestación pública. Es decir, para la AN, el precepto requiere desarrollo normativo interno, lo que impide su aplicación directa por los tribunales nacionales.

Tampoco se considera que proceda la interpretación conforme, pues el margen de configuración que el legislador europeo confiere a los Estados es tan amplio que no permite al juez determinar el mecanismo económico sin invadir la función legislativa.

La SAN, en consecuencia y por lo anterior, concluye que ni siquiera en el periodo previo al 30 de julio de 2025 cabe reconocer carácter retributivo al permiso parental, por falta de una obligación europea clara e incondicional que así lo prevea y permita su aplicabilidad directa en los términos expuestos.

VI. Fallo

Lo anterior comporta la desestimación de 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.

VII. Conclusión doctrinal

La SAN 128/2025 ofrece una lectura prudente y sistemática del nuevo permiso parental, afirmando su naturaleza no retributiva y delimitando cuidadosamente el alcance de la Directiva (UE) 2019/1158.

Desde una perspectiva doctrinal, la resolución confirma que el Derecho de la Unión no impone una retribución salarial universal durante el permiso parental, sino una cobertura económica suficiente, cuya articulación corresponde al legislador nacional. España cumple este estándar mediante un conjunto combinado de permisos retribuidos y prestaciones públicas, de modo que el permiso parental del art. 48 bis ET puede configurarse legítimamente como no retribuido.

La Audiencia Nacional evita una interpretación expansiva que habría supuesto atribuir eficacia directa a una norma europea indeterminada, preservando el principio de separación de poderes y el equilibrio entre las fuentes internas y europeas. Con ello, reafirma una idea clave: la efectividad del Derecho de la Unión no habilita al juez a crear derechos económicos ex novo, sino a garantizar que los reconocidos por el legislador nacional respeten los mínimos de protección previstos en el marco europeo.

En definitiva, la sentencia fija un criterio que probablemente será confirmado en casación: el permiso parental previsto en el art. 48 bis ET constituye una suspensión contractual no retribuida, plenamente conforme con el Derecho de la Unión, especialmente, tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2025, que culmina la trasposición de la Directiva 2019/1158 al ordenamiento español.

INCENTIVO DE CUMPLIMIENTO DE JORNADA Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

I. Planteamiento del conflicto: antecedentes y tratamiento procesal

El caso se inscribe en el debate sobre el alcance retributivo de los complementos vinculados a la asistencia en el marco del derecho a la reducción de jornada por guarda legal. La Federación de Servicios Públicos de UGT —a la que posteriormente se adhirieron CCOO, USO y CSPA— promovió demanda de conflicto colectivo frente a AENA S.M.E., AENA SCAIRM S.A. y ENAIRE, solicitando que el complemento de incentivo de cumplimiento de jornada previsto en el Convenio del Grupo AENA se abonara íntegramente a las personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal, sin proporcionalidad.

La pretensión sindical se fundamentó en que el complemento controvertido retribuye la asistencia efectiva y la ausencia de absentismo, y no el número de horas trabajadas, por lo que su reducción implicaría una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que la medida afecta mayoritariamente a mujeres.

Las empresas demandadas defendieron que el incentivo tenía naturaleza salarial y debía verse afectado por el principio de proporcionalidad establecido para la jornada reducida, invocando diversos preceptos del ET, del Convenio de AENA y del RD 902/2020, así como el art. 14 CE, negando la existencia de discriminación.

La SAN de 10 de julio de 2023 estimó la demanda, declarando el derecho a percibir íntegramente el complemento. Contra dicha sentencia las empresas interpusieron recurso de casación.

II. La cuestión jurídica y su marco de referencia

La controversia se circunscribe a una única cuestión: si las personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal tienen derecho a percibir íntegramente el incentivo de cumplimiento de jornada, o si, por el contrario, debe abonarse de forma proporcional a la jornada realizada.

Este análisis se proyecta sobre la normativa laboral interna sobre reducción de jornada (art. 37.6 ET), la regulación convencional del Grupo AENA (arts. 83 y 133) y la doctrina previa del Tribunal Supremo sobre complementos de asistencia y puntualidad. La Sala incorpora también la perspectiva de género conforme a la LOI, dada la afectación especialmente femenina de la medida.

III. Configuración del incentivo y jurisprudencia aplicable

El Tribunal Supremo examina la naturaleza del complemento previsto en el art. 133 del Convenio del Grupo AENA, que condiciona su devengo exclusivamente a la asistencia al trabajo y a la ausencia de ausencias injustificadas dentro de determinados periodos temporales.

En el párrafo clave de la sentencia se señala:

“el plus de incentivo de cumplimiento de jornada se configura como un complemento salarial destinado a evitar el absentismo [...] su percepción no depende del tiempo de trabajo que deba desempeñar la persona trabajadora en cada jornada. No puede en consecuencia reducirse en proporción a la duración de la jornada”.

Sobre esta base, la Sala conecta con su doctrina reiterada —SSTS 868/2017; 623/2019; 795/2022; 588/2025; 681/2025— según la cual la reducción proporcional del art. 37.6 ET se circunscribe al salario base y complementos ligados al tiempo de trabajo, no

extendiéndose a complementos que retribuyen la mera asistencia o puntualidad. Estos deben abonarse íntegramente aun cuando exista reducción de jornada por guarda legal.

El Tribunal rechaza el intento empresarial de introducir pruebas sobre otros colectivos con jornada parcial o jubilación parcial, al considerar irrelevante tal circunstancia para el objeto del litigio.

IV. Perspectiva de género y no discriminación

El Tribunal incorpora expresamente los arts. 4 y 15 LOI y recuerda que la interpretación del convenio debe realizarse desde un enfoque de igualdad, atendiendo al impacto de género. El TS advierte que una interpretación que redujera el complemento a las personas que ejercen su derecho a la reducción por guarda legal —colectivo mayoritariamente femenino— supondría un efecto discriminatorio contrario al principio de igualdad.

De este modo, la Sala reafirma la especial protección del derecho de conciliación y la prohibición de perjuicio económico asociado a su ejercicio cuando no venga vinculado directamente al tiempo de trabajo.

V. Fallo

La Sala desestima los recursos de casación interpuestos por AENA, AENA SCAIRM y ENAIRE, confirma íntegramente la SAN de 10 de julio de 2023 y declara su firmeza, sin imposición de costas y con pérdida de los depósitos constituidos.

VI. Conclusión doctrinal

La STS 813/2025 reitera la doctrina consolidada sobre complementos ligados a la asistencia y puntualidad, afirmando su carácter íntegro en supuestos de reducción de jornada por guarda legal. El incentivo de cumplimiento de jornada del Grupo AENA no está condicionado a la duración de la jornada diaria, sino a la asistencia efectiva, y por ello no puede minorarse proporcionalmente.

Asimismo, la sentencia confirma la integración del principio de igualdad y la perspectiva de género en la interpretación colectiva, reforzando la protección de los derechos de conciliación y evitando que su ejercicio genere perjuicios retributivos indirectos.

BENEFICIOS SOCIALES DEL PERSONAL PASIVO DE ENDESA: NATURALEZA CONVENCIONAL Y COSA JUZGADA

I. Planteamiento del conflicto: antecedentes y tratamiento procesal

El litigio tiene por objeto determinar si procede reconocer el derecho de una persona prejubilada de Endesa a continuar percibiendo los beneficios sociales de tarifa eléctrica previstos históricamente para el personal pasivo del grupo, tras la finalización de la vigencia del IV Convenio Marco.

El trabajador había suscrito en 2010 un acuerdo individual de prejubilación en el marco del ERE 58/2000, remitiéndose dicho pacto al Convenio Colectivo de Sevillana de Electricidad 1997–2002 y a los acuerdos de prejubilación vinculados a su aplicación. Tras la expiración del Convenio Marco, Endesa suprimió los beneficios para el personal jubilado y prejubilado.

El demandante alegó que el derecho se derivaba de su acuerdo individual y no de la norma colectiva. El Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba desestimó la demanda (1 de octubre de 2021), y el TSJ de Andalucía (Sevilla), en sentencia de 25 de octubre de 2023, confirmó la decisión apreciando cosa juzgada material por la STS 761/2021, de 7 de julio.

El trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, denunciando infracción del art. 160.5 LRJS, aportando como resolución contradictoria la STSJ de Andalucía (Granada) de 20 de octubre de 2022. El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación.

II. La cuestión jurídica y su marco de referencia

La controversia se centra en dos aspectos fundamentales:

1. Naturaleza jurídica del acuerdo individual de prejubilación: si constituye un contrato autónomo que genera derechos individuales permanentes o si es mera adhesión a las condiciones colectivas vigentes.
2. Efectos de cosa juzgada derivados de la STS 761/2021: si la resolución colectiva vincula este proceso individual en virtud del art. 160.5 LRJS.

La Sala se apoya en la normativa procesal laboral, la doctrina sobre extensión de la cosa juzgada colectiva y el marco legal sobre fuentes del Derecho laboral (art. 3 ET).

III. Doctrina comparada y reconsideración del criterio previo

El Tribunal aprecia contradicción material conforme al art. 219.1 LRJS, constatando que los acuerdos de prejubilación comparados son idénticos en contenido, alcance y

circunstancias. La diferencia proviene únicamente de la calificación jurídica otorgada por los órganos judiciales.

La Sala declara expresamente que reconsidera su criterio previo sobre inadmisión en supuestos similares, al no existir elementos distintivos que justifiquen soluciones divergentes. Corresponde, por tanto, fijar doctrina sobre la naturaleza jurídica de los pactos de prejubilación y su interacción con el régimen colectivo.

IV. Aplicación de la cosa juzgada colectiva y naturaleza convencional del beneficio

El TS analiza la STS 761/2021, confirmando que los pactos de prejubilación suscritos por los trabajadores derivan de un ERE colectivo y se remiten al marco convencional, careciendo de autonomía propia. Los beneficios sociales tienen origen estrictamente convencional (art. 3.1.b ET), no individual (art. 3.1.c ET).

La sentencia recuerda que, conforme al art. 160.5 LRJS, la resolución firme en conflicto colectivo despliega efectos de cosa juzgada sobre los procedimientos individuales pendientes o futuros cuando existe identidad de objeto o directa conexidad. Dichos efectos actúan incluso en fase de recurso.

Solo se excluiría la cosa juzgada si existiera un pacto privado individual completamente separado de los acuerdos colectivos, hipótesis que no concurre. La voluntad de reconocer un régimen jurídico singularizado debe ser clara y autónoma, y aquí no lo es.

Asimismo, la Sala destaca que admitir la tesis individual vulneraría los principios de seguridad jurídica (art. 9.3 CE) e igualdad (art. 14 CE), generando soluciones dispares para situaciones idénticas en el colectivo afectado.

V. Fallo

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, confirma la sentencia del TSJ de Andalucía (Sevilla) de 25 de octubre de 2023 y declara su firmeza, sin imposición de costas.

VI. Conclusión doctrinal

La STS 814/2025 reafirma la doctrina fijada en la STS 761/2021:

- Los beneficios sociales del personal pasivo de Endesa tienen naturaleza convencional.
- Los acuerdos individuales de prejubilación no constituyen fuente autónoma de derechos, sino mera adhesión al marco colectivo.

- La cosa juzgada colectiva opera plenamente en estos procesos individuales.
- La expiración del convenio colectivo comporta la extinción de los beneficios sociales al desaparecer su fuente normativa.

La resolución consolida definitivamente la doctrina sobre la materia y aporta seguridad jurídica al conjunto del colectivo, cerrando la controversia interpretativa generada por resoluciones aisladas.

AUTORA

Gemma Fabregat

Of Counsel de **Sagardoy**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social de la **Universitat de València**

