

EL DERECHO AL PERMISO PARENTAL FRENTE A LAS NECESIDADES ORGANIZATIVAS EMPRESARIALES: ANÁLISIS CRÍTICO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID, DE 10 DE ABRIL DE 2025

Adriana López Gallardo, abogada especializada en Prevención y Seguridad en el Trabajo con dilatada experiencia asesorando a empresas y personas trabajadoras, y socia de ASNALA

El artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, introducido tras 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, reconoce el derecho individual al permiso parental para el cuidado de hijos menores de ocho años. La reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 10 de abril de 2025 (rec. 1168/2024), plantea una cuestión crucial: ¿puede una empresa modular o aplazar el ejercicio de este derecho por razones organizativas? ¿En qué supuestos?

El presente artículo analiza el supuesto enjuiciado y valora el alcance de esta resolución, la ponderación de intereses en conflicto y los límites que impone el derecho europeo y el derecho nacional.

1. El derecho al permiso parental: contexto legal y origen europeo

El permiso parental reconocido en el artículo 48 bis ET encuentra su fundamento directo en 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, que derogó la anterior Directiva 2010/18/UE. Este derecho tiene como objetivo esencial facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, reconociendo a cada trabajador un derecho individual e intransferible de hasta cuatro meses por hijo, que ha de ejercerse antes de que el menor cumpla ocho años (art. 5.1).

La Directiva define el permiso parental como: “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” (art. 3.1.b)).

La norma comunitaria establece que los Estados deben garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de “un permiso parental de cuatro meses”, de los cuales al menos dos meses no pueden ser transferidos. Sin embargo, la transposición se materializa en el artículo 48 bis ET, que reconoce un permiso

parental no retribuido de hasta ocho semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrán disfrutarse de forma continua o discontinua, y a tiempo completo o parcial, hasta que el menor cumpla ocho años.

Ahora bien, como indica el artículo 5.5 de dicha Directiva, los Estados pueden prever que la empresa pueda aplazar el permiso por alterar “seriamente el buen funcionamiento de la empresa”, siempre que dicho aplazamiento sea razonable, motivado por escrito, no suponiendo una denegación arbitraria. En este sentido, la norma nacional otorga a la persona trabajadora el derecho a elegir las fechas de disfrute, pero, teniendo en cuenta la situación de la empresa y las necesidades organizativas de ésta. Asimismo, posibilita a las empresas a aplazar la convención del permiso (justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible), en caso de que dos o más personas generasen este derecho 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.

2. El supuesto enjuiciado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en Sentencia de 10 de abril de 2025 (rec. 1168/2024)

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), de 10 de abril de 2025, resuelve un conflicto planteado por una trabajadora que solicitó disfrutar de forma continuada 16 semanas de permiso parental, ocho por cada uno de sus hijos menores de ocho años, conforme al artículo 48 bis ET.

La empresa denegó el disfrute en los términos solicitados, alegando que el periodo coincidía con la preparación y celebración de unas jornadas estratégicas para la organización, cuya coordinación dependía directamente de la trabajadora. En respuesta, ofreció una alternativa escalonada de disfrute que compatibilizara sus necesidades de conciliación con el funcionamiento normal de la empresa.

El Juzgado de instancia estimó la demanda de la trabajadora, reconociendo su derecho a disfrutar del permiso en los términos planteados. Sin embargo, el TSJ de Madrid revocó la sentencia, subrayando que el disfrute del permiso parental debe conciliarse con las necesidades organizativas de la empresa, siempre que estas estén debidamente justificadas y exista una voluntad real de conciliación.

El Tribunal valoró que la empresa intentó negociar una solución proporcional y razonable, mientras que la trabajadora se mantuvo inflexible, sin atender a las propuestas alternativas. También se tuvo en cuenta que la trabajadora pretendía enlazar el permiso con una excedencia voluntaria, lo que agravaba el perjuicio organizativo.

3. La argumentación del Tribunal: armonizar los intereses de ambas partes

El TSJ de Madrid destaca que el derecho al permiso parental no puede ejercerse de forma automática. La sentencia advierte que: “No puede confundirse necesidad con mera conveniencia ni puede prevalecer esta sobre aquella, sino que, en todos los casos, han de conjugarse para tratar de armonizar los intereses de ambas partes.”

La clave del razonamiento judicial reside en la ponderación de intereses: la empresa acreditó un esfuerzo negociador razonable, ofreciendo alternativas proporcionales, mientras que la trabajadora no manifestó flexibilidad alguna. La decisión empresarial, en este contexto, no supuso una denegación del derecho, sino una propuesta de adaptación razonable, en línea con el principio de buena fe.

4. Aportaciones de la sentencia y su posible alcance interpretativo

Esta resolución introduce una importante matización al ejercicio del permiso parental: su disfrute no es incondicional en cuanto a la forma (especificar fechas de inicio y fin de disfrute del derecho y comunicarlo con 10 días de antelación o aquella que refiera el convenio), sino que debe ejercerse conforme a parámetros de buena fe, razonabilidad y equilibrio. Ello implica que, aunque el derecho al permiso parental no puede ser denegado arbitrariamente, sí puede modularse o aplazarse cuando concurren razones organizativas objetivamente justificadas, debidamente acreditadas por la empresa.

El Tribunal valora positivamente el esfuerzo de conciliación por parte del empleador y sanciona, en cambio, la actitud inflexible de la trabajadora, que no aceptó ninguna alternativa ni participó en un proceso real de diálogo. Esta Sentencia puede consolidar una tendencia que pone el foco en la corresponsabilidad y el ajuste negociado de los derechos de conciliación en el ámbito laboral.

5. Conclusión

La Sentencia del Tribunal constituye un precedente relevante en la interpretación del artículo 48 bis ET pues, por primera vez, se entiende que este permiso parental, aunque se trate de un derecho individual, su ejercicio debe armonizarse con las necesidades organizativas de la empresa, siempre que estas estén debidamente motivadas y no impliquen una denegación injustificada del derecho.

No obstante, conviene matizar que la normativa nacional establece expresamente que los supuestos en los que el disfrute del permiso parental pueda alterar gravemente el funcionamiento ordinario de la empresa deben ser definidos por la negociación colectiva. Así lo indica el último párrafo del apartado segundo del artículo 48 bis ET. Este extremo, sin embargo, no se analiza ni menciona en la resolución judicial, lo que, en mi opinión, plantea dudas sobre el fundamento jurídico que sustenta la decisión empresarial de aplazar el permiso.

Una posible interpretación alternativa sería considerar que la referencia contenida en el artículo 48 bis.2 – según la cual la persona trabajadora deberá tener en cuenta la situación de la empresa y sus necesidades organizativas al fijar las fechas de disfrute – habilita a la empresa para modular directamente el ejercicio del derecho. Pero esta tesis suscita interrogantes importantes: ¿hasta qué punto debe la persona trabajadora supeditar su derecho de conciliación a la organización empresarial? ¿Está obligada a valorar las necesidades de la empresa por encima de su situación personal o familiar?

Lo cierto es que el legislador no ha atribuido expresamente esa facultad directa a la empresa, sino que ha condicionado su ejercicio a la regulación expresa en convenio colectivo. Desde esta perspectiva, la interpretación acogida por el TSJ de Madrid puede resultar discutible, en tanto que modula un derecho sin base convencional que lo respalde.

Esta sentencia abre la puerta a una posible flexibilización del ejercicio del permiso parental, basada en criterios de proporcionalidad, buena fe y equilibrio entre intereses contrapuestos. También subraya la importancia del diálogo social y la negociación colectiva como instrumentos esenciales para concretar el alcance de los derechos de conciliación en el marco laboral. Sin embargo, en ausencia de una definición clara en el convenio colectivo aplicable, no puede descartarse que en el futuro surjan pronunciamientos contradictorios que exijan una mayor seguridad jurídica en la interpretación de este derecho.