



EDITORIAL

Hallaréis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como dos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Carolina Gala, trata sobre el permiso por nacimiento en familias monoparentales, mientras que el segundo, a cargo de Jorge Pérez, aborda un caso de denegación del permiso parental por parte del empleador.

LEGISLACIÓN

LEY ORGÁNICA 5/2024, DE 11 DE NOVIEMBRE, DEL DERECHO DE DEFENSA ([acceso al texto](#))

El art. 2 dispone que el derecho de defensa comprende el conjunto de facultades y garantías, reconocidas en el ordenamiento jurídico, que permite a todas las personas, físicas y jurídicas, proteger y hacer valer, con arreglo a un procedimiento previamente establecido, sus derechos, libertades e intereses legítimos en cualquier tipo de controversia ante los tribunales y administraciones públicas, incluidas las diligencias de investigación del Ministerio Fiscal, o en los medios adecuados de solución de controversias regulados en la normativa de aplicación. Los principios establecidos en el art. 3 (contenido del derecho de defensa) resultarán aplicables, con sus especificaciones propias, al derecho de defensa cuando se ejercite una acción, petición o controversia ante las administraciones públicas, en procedimientos arbitrales o, en su caso, cuando se opte por un medio adecuado de solución de controversias. Por su parte, el art. 12.3 dispone que las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa.

LEY 4/2024, DE 8 DE NOVIEMBRE, BÁSICA DE AGENTES FORESTALES Y MEDIOAMBIENTALES ([acceso al texto](#))

Según su art. 1, esta ley tiene por objeto establecer el régimen jurídico básico de las personas funcionarias que tengan la condición de agentes forestales y medioambientales. Se derogan el art. 6.q) y los apartados 3 y 4 del art. 58 de la Ley 43/2003, de 21 de noviembre, de Montes, que regulaban anteriormente y de manera más sucinta a estos profesionales (DA única). La ley tiene carácter básico (DF 3ª).

REAL DECRETO-LEY 6/2024, DE 5 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES DE RESPUESTA ANTE LOS DAÑOS CAUSADOS POR LA DEPRESIÓN AISLADA EN NIVELES ALTOS (DANA) EN DIFERENTES MUNICIPIOS ENTRE EL 28 DE OCTUBRE Y EL 4 DE NOVIEMBRE DE 2024 ([acceso al texto](#)) ([acceso a la corrección de errores](#))

El art. 1.3 dispone su ámbito de aplicación a personas físicas y entidades públicas o privadas que hayan sufrido daños en sus bienes o derechos como consecuencia directa o indirecta de la DANA.

Os destacamos el capítulo IV, que regula las medidas en materia de seguridad social para los municipios afectados:

- En relación con la cotización y conceptos de recaudación conjunta: exenciones (art. 18); aplazamiento y moratoria (art. 19); ampliación del plazo reglamentario de ingreso (art. 20); suspensión de los procedimientos de recaudación (art. 21); y

ampliación del plazo de ingreso de cuotas devengadas con anterioridad a la catástrofe natural (art. 22).

- Se amplía el plazo para solicitar bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (art. 23); se aprueba la consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los procesos de incapacidad temporal, y pensiones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia, de acuerdo con las condiciones que se especifican (art. 25); y se aprueban medidas para la tramitación de determinados procedimientos de las entidades gestoras de la Seguridad Social (art. 26).

REAL DECRETO-LEY 7/2024, DE 11 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES PARA EL IMPULSO DEL PLAN DE RESPUESTA INMEDIATA, RECONSTRUCCIÓN Y RELANZAMIENTO FRENTE A LOS DAÑOS CAUSADOS POR LA DEPRESIÓN AISLADA EN NIVELES ALTOS (DANA) EN DIFERENTES MUNICIPIOS ENTRE EL 28 DE OCTUBRE Y EL 4 DE NOVIEMBRE DE 2024 ([acceso al texto](#))

La DA 4ª regula las medidas en materia de personal de las administraciones públicas y organismos dependientes de estas en el territorio de la Comunidad Valenciana: con carácter excepcional y a los efectos de lo dispuesto en la DA 17ª EBEP, se podrá diferir el cese del personal funcionario interino hasta un máximo de 24 meses a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, siempre que sus funciones estén destinadas a la atención de las necesidades derivadas de la emergencia de protección civil y la respuesta ante los daños causados. Asimismo, los programas de carácter temporal a que se refiere el art. 10.1.c) EBEP, vinculados al objeto de este Real Decreto-ley, podrán ser ampliables por 24 meses.

REAL DECRETO 1026/2024, DE 8 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE DESARROLLA EL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS ([acceso al texto](#))

Se despliega (art. 1) el art. 15.1 de la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#). Todas las empresas comprendidas en el art. 1.2 ET están incluidas en su ámbito de aplicación (art. 2). El procedimiento de negociación se detalla en el Capítulo II, mientras que el Capítulo III tiene por objeto el contenido de las medidas planificadas.

REAL DECRETO 1086/2024, DE 22 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES, APROBADO POR EL REAL DECRETO 304/2004, DE 20 DE FEBRERO, PARA EL IMPULSO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO ([acceso al texto](#))

Os destacamos la DA única, que dispone que las entidades dispondrán de un plazo de 6 meses para incluir en su documentación legal el supuesto de cobro de derechos consolidados del plan de pensiones por jubilación parcial, así como para posibilitar que los partícipes puedan solicitar dicho cobro.

RESOLUCIÓN DE 15 DE OCTUBRE DE 2024, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2025 ([acceso al texto](#))

Se aprueba la relación de fiestas laborales de ámbito estatal, de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

REAL DECRETO 1057/2024, DE 15 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO ([acceso al texto](#)) ([acceso a la corrección de errores](#))

DIRECTIVA (UE) 2024/2831 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 23 DE OCTUBRE DE 2024, RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS ([acceso al texto](#))

SENTENCIAS

EN EL CASO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, LAS FAMILIAS MONOPARENTALES TIENEN DERECHO AL PERMISO AMPLIADO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES

STS de 15 de octubre 2024, recurso 5372/2022 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

En esta reciente sentencia, la Sala de lo contencioso-administrativo aborda una cuestión que se ha debatido en los últimos tiempos en el marco de la jurisdicción social: en el caso de una familia monoparental, ¿se pueden sumar el permiso por nacimiento de la madre biológica y el que correspondería al otro progenitor? O, ¿solo se tiene derecho al primer permiso? Los preceptos legales implicados son los apartados a) y c) del art. 49 EBEP.

A diferencia de lo que ha resuelto la Sala de lo Social del TS, la Sala de lo contencioso-administrativo es partidaria de sumar ambos permisos, sobre la base de los argumentos siguientes:

a) El régimen jurídico del citado art. 49 no contempla expresamente el caso de las familias monoparentales. Es decir, dicho precepto no autoriza, ni impone, ni prohíbe, que al permiso de maternidad del apartado a) pueda añadirse, o no, el del otro progenitor del apartado c), siempre en la parte que resulta aplicable, es decir, excluyendo las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, que son las posteriores al parto o al “hecho causante” (art. 49.c EBEP). Esto hace necesaria la correspondiente interpretación judicial, conforme a los criterios hermenéuticos previstos en nuestro ordenamiento jurídico.

b) Los recién nacidos en las familias biparentales estarán acompañados y recibirán sus cuidados y atenciones durante 26 semanas (6 semanas ambos progenitores y 20 semanas, según la voluntad de estos, cuando ambos trabajen). Mientras que, en el caso de las familias monoparentales, el permiso se extenderá únicamente a 16 semanas.

c) El art. 49 regula una situación vinculada con las familias monoparentales: en caso de fallecimiento de la madre se prevé que el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso de la madre. En este supuesto, su duración sí se extiende hasta el límite de las familias biparentales. Esta previsión evidencia que el legislador ha tenido en cuenta la presencia del interés superior del menor en este tipo de permisos, aunque limitado al supuesto del fallecimiento de la madre.

d) En la caracterización y ordenación de estos permisos convergen intereses variados, todos dignos de protección, como son, ante todo, la protección de la madre: su salud y bienestar; el interés de la familia, que exige la presencia de ambos progenitores en las 6 primeras semanas con el menor recién nacido, para hacer efectivo el cuidado a los descendientes del art. 68 del Código Civil, fortaleciendo el vínculo familiar; el interés del menor que precisa una constante e intensa protección, atención y cuidados durante los primeros meses de vida; la promoción de la igualdad entre los progenitores respecto de los deberes derivados del cuidado de los hijos; y el favorecimiento de la conciliación familiar y profesional.

Ahora bien, siendo todos los intereses relevantes e igualmente legítimos, el interés del menor destaca sobre todos ellos, pues es un interés superior, situándose en un plano destacado y preferente. Esto es así porque lo que está en juego es la igualdad entre los menores recién nacidos, evitando la aparición de cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento, y por cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 14 de la Constitución -CE-), según haya nacido en un tipo u otro de familia. La igualdad exige evitar cualquier clase de discriminación, por lo que la interpretación que se haga del art. 49 debe ser conforme con ese derecho fundamental y con la interdicción de cualquier forma de discriminación.

La situación resulta especialmente lacerante por la ausencia de justificación. No es que se trate de una justificación que no pueda considerarse objetiva ni razonable, es que no aparece ninguna. Téngase en cuenta que la necesidad de cuidados de los menores es la misma en todos los casos, por lo que el trato debe ser igual.

Esta solución deriva, conforme a lo previsto en el art. 10.2 CE, de la aplicación de las normas internacionales: art. 24 de la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*; considerando 37 de la [Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019](#); art. 2.1 de la *Convención sobre los derechos del niño* de Naciones Unidas; y art. 2 de la *Ley*

Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor. A lo que cabe añadir que la interpretación del art. 49 EBEP debe ser acorde a los arts. 14 y 39 CE y al resto del ordenamiento jurídico, respetando la igualdad y el interés superior del menor, mediante la proscripción de cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento.

e) Debe aplicarse el sistema de fuentes, en este caso la Constitución y la Ley, además de las citadas normas de la UE y normas internacionales, y también los principios generales del derecho, con un especial esmero que evite la lesión de derechos fundamentales. Teniendo en cuenta también que, a los efectos de interpretar el art. 49 EBEP, los criterios hermenéuticos del art. 3 del Código Civil nos sitúan en el contexto, en referencia al supuesto de hecho al que se anuda la consecuencia jurídica que se establece, y en la realidad social actual en el momento de su aplicación, en la que se constata la aparición de un nuevo tipo de familia que no se puede desconocer. Debe atenderse siempre al espíritu y finalidad de la norma, que representa, junto a los otros intereses igualmente legítimos (singularmente la protección a la mujer en el "embarazo, parto y puerperio", STC 111/2018, de 17 de octubre), el interés superior del menor y la prohibición de discriminación entre menores recién nacidos.

En definitiva, la respuesta a la cuestión de interés casacional es que en el caso de las familias monoparentales, el permiso previsto en el art. 49 EBEP, ha de ser interpretado, para evitar la discriminación de los menores recién nacidos y teniendo en cuenta el interés superior de los mismos reconocido constitucionalmente (arts. 14 y 39), en el sentido de adicionarse al permiso previsto en el apartado a) (16 semanas), el previsto en el apartado b) (10 semanas al excluirse las 6 primeras semanas).

Finalmente, cabe tener presente que, tal y como se reconoce en esta sentencia, la posición de la Sala de lo Social del TS (a partir de la [STS de 2 de marzo de 2023, recurso 3972/2020](#)) ha sido la contraria, esto es, las familias monoparentales solo tendrían derecho a 16 semanas de permiso, significando dicha interpretación que: 1) en el sector privado las familias monoparentales solo tienen derecho a 16 semanas; y, 2) a las familias monoparentales que se rigen por el EBEP -con vínculo laboral o funcional-, se les aplica la doctrina de esta sentencia, por lo que tienen derecho, como hemos visto, a 26 semanas (arts. 7 y 49.a) y c) EBEP). Sin embargo, [el TC ha corregido a la Sala de lo Social del TS](#), equiparando sustancialmente las soluciones del ET y EBEP, aunque sea por vía interpretación judicial y constitucional. Para mayor tranquilidad -y justicia- sería recomendable que el legislador modificara tanto el ET como el EBEP para, adaptándose a la realidad social actual, reconocer expresamente la suma de permisos en todos los casos.

DENEGACIÓN DE PERMISO PARENTAL SIN SOLAPAMIENTO ENTRE AMBOS PROGENITORES

STSJ de Cataluña de 26 de abril de 2024, recurso 7066/2023 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

El [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#), introdujo un nuevo art. 48.bis en el ET y un nuevo apartado g) en el art. 49 EBEP, que regulan el denominado "permiso parental", dirigido a trasponer el contenido de la [Directiva 2019/1158/UE 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](#).

En concreto, el art. 5 de esta Directiva exige a los Estados miembros la adopción de las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de 4 meses -2 de los cuales no podrán ser transferidos- que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo 8 años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Se faculta a los Estados miembros para definir las circunstancias en las que un empleador, justificándolo por escrito y tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar su concesión por un período razonable alegando como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa. En cuanto a la remuneración o prestación económica, el art. 8.5 de la Directiva atribuye esta cuestión a los Estados miembro o a los interlocutores sociales.

Consecuencia de esta regulación europea, el art. 48.bis ET establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, de duración no superior a 8 semanas -continuas o discontinuas y a jornada completa o a tiempo parcial- para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años. Se trata de un supuesto de suspensión del contrato de trabajo, recogido en el art. 45.1.o) del propio ET, lo que implica que el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante dicho periodo y a su reincorporación inmediata tras la

suspensión contractual. Es importante señalar que la duración de este permiso en España se ha establecido considerando la existencia de otros permisos, como los de maternidad y paternidad, que también deben ser tenidos en cuenta a los efectos de garantizar la conciliación que exige de la *Directiva 2019/1158/UE*.

Centraremos el análisis del permiso parental en el ejercicio del derecho, no sin antes señalar una relevante característica en el marco del empleo público, cual es que el art. 49.g) EBEP exige que el periodo de disfrute se realice por semanas completas, algo que no aparece explícitamente recogido en el art. 48.bis ET. En ambos órdenes normativos se establece que corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo con antelación a su empleador. En el caso de la Administración pública, la concesión estará condicionada por las necesidades del servicio y el preaviso será de, al menos, 15 días, mientras que en el ámbito laboral será el establecido en los convenios colectivos o, en su defecto, de 10 días.

La cuestión suscitada hace referencia a la denegación o limitación del permiso sin que concurra solapamiento del mismo entre dos progenitores por el mismo sujeto causante. Cuando se produce ese solapamiento, el art. 48.bis ET señala que la empresa podrá aplazarlo por un período razonable cuando su disfrute en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible. El art. 49.g) EBEP se pronuncia en análogos términos.

En este supuesto, un trabajador solicitó un permiso parental sin derecho al salario de 4 semanas, teniendo a su cargo en ese momento dos hijas menores, una de 7 y otra de 10 años. La empresa acogió la petición de manera parcial, pues ajustó verbalmente la duración a 2 semanas, siendo denegado el resto. El trabajador entiende vulnerado su derecho a no ser discriminado, que deriva del principio de igualdad constitucional -art. 14 de la Constitución (CE)- y ello por cuanto la limitación o simple denegación del ejercicio de un derecho de conciliación legalmente establecido puede suponer, de conformidad con el art. 4.2.c) ET, en su redacción introducida por el *Real Decreto-ley 5/2023*, la conculcación del derecho de hombres y mujeres a no sufrir discriminación ni trato desfavorable por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, vulnerando así también la garantía de protección social, económica y jurídica de la familia que exige el art. 39 de la CE.

La petición de permiso parental del demandante no se solapaba con una segunda petición de idénticas características de la otra persona progenitora de la menor causante, y esta cuestión es jurídicamente muy relevante. De hecho, cuando concurre esta circunstancia varía el régimen jurídico aplicable: si se produjera una alteración del correcto funcionamiento de la empresa, podría aplazarse su concesión por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible. Por lo tanto, debe concluirse que la pretensión del trabajador demandante se ajustaba plenamente a las previsiones establecidas legalmente, pues el beneficiario tenía una hija menor de 8 años a su cargo, solicitaba un permiso parental por una duración de que no superaba la máxima de 8 semanas y, finalmente, su petición no coincidía ni se solapaba con otras peticiones del otro progenitor. Por otra parte, la empresa denegó el ejercicio del permiso parental de forma verbal, sin ni tan siquiera exponer por escrito las razones que impedían la concesión.

Por consiguiente, hay que considerar que la denegación del permiso parental por parte de la empresa infringe las previsiones del art. 48.bis ET cuando el trabajador lo solicita ese por una duración no inferior a 8 semanas y lo hace mediando el preaviso fijado en el citado precepto legal. En estos casos, se debe conceder salvo que se solapen las solicitudes de ambos progenitores respecto del mismo sujeto causante y ello altere seriamente el funcionamiento de la empresa -o de la unidad de la Administración cuando resulte de aplicación el art- 49.g) EBEP- en la que ambas presten sus servicios. No obstante, incluso en este último escenario, el empleador únicamente podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable debiendo justificar su decisión por escrito y ofreciendo una alternativa de disfrute más flexible.