



## EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, així com dos comentaris jurisprudencials. El primer, de Carolina Gala, tracta sobre el permís per naixement en famílies monoparentals, mentre que el segon, a càrrec de Jorge Pérez, aborda un cas de denegació de permís parental per part de l'ocupador.

## LEGISLACIÓ

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

L'art. 2 disposa que el dret de defensa comprèn el conjunt de facultats i garanties, reconegudes a l'ordenament jurídic, que permet que totes les persones, físiques i jurídiques, protegeixin i facin valer, d'acord amb un procediment establert prèviament, els seus drets, llibertats i interessos legítims en qualsevol tipus de controvèrsia davant dels tribunals i administracions públiques, incloent les diligències d'investigació del Ministeri Fiscal, o en els mitjans adequats de solució de controvèrsies regulats a la normativa d'aplicació. Els principis establerts a l'art. 3 (contingut del dret de defensa) s'han d'aplicar, amb les especificacions que escaigui, al dret de defensa quan s'exerciti una acció, petició o controvèrsia davant les administracions públiques, en procediments arbitrals o, si escau, quan s'opti per un mitjà adequat de solució de controvèrsies. D'altra banda, l'art 12 disposa que les persones treballadores tenen dret a la indemnitat davant de les conseqüències desfavorables que poguessin experimentar per la realització de qualsevol actuació adreçada a l'exercici dels seus drets de defensa.

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

Segons el seu art. 1, aquesta llei té per objecte establir el règim jurídic bàsic de les persones funcionàries que tinguin la condició d'agents forestals i mediambientals. Es deroguen l'art. 6.q) i els apartats 3 i 4 de l'art. 58 de la Ley 43/2003, de 21 de novembre, de Montes, que regulaven anteriorment i de manera més breu a aquests professionals (DA única). La llei té caràcter bàsic (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 ([accés al text](#)) ([accés a la correcció d'errades](#))

L'art. 1.3 disposa el seu àmbit d'aplicació a persones físiques i entitats públiques o privades que hagin experimentat danys en els seus béns o drets com a conseqüència directa o indirecta de la DANA.

Us en destaquem el capítol IV, que regula les mesures en matèria de seguretat social per als municipis afectats:

- En relació amb la cotització i conceptes de recaptació conjunta: exempcions (art. 18); ajornament i moratòria (art. 19); ampliació del termini reglamentari d'ingrés (art. 20); suspensió dels procediments de recaptació (art. 21); i ampliació del termini d'ingrés de quotes meritedes abans de la catàstrofe natural (art. 22).

- S'amplia el termini per sol·licitar baixes i variacions de dades de treballadors a la Seguretat Social (art. 23); s'aprova la consideració excepcional com a situació assimilada a accident de treball dels processos d'incapacitat temporal, i pensions d'incapacitat permanent, mort i supervivència, d'acord amb les condicions que s'hi especifiquen (art. 25); i s'aproven mesures per a la tramitació de determinats procediments de les entitats gestores de la Seguretat 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 ([accés al text](#))

La DA 4a regula les mesures en matèria de personal de les administracions públiques i organismes que en depenen al territori de la Comunitat Valenciana: amb caràcter excepcional i als efectes d'allò que disposa la DA 17a EBEP, es pot diferir el cessament del personal funcionari interí fins a un màxim de 24 mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquest *Real Decreto-ley*, sempre que les seves funcions estiguin destinades a l'atenció de les necessitats derivades de l'emergència de protecció civil i la resposta davant dels danys causats. Així mateix, els programes de caràcter temporal a què fa referència l'art. 10.1.c) EBEP, vinculats a l'objecte d'aquest *Real Decreto-ley*, es poden ampliar fins a 24 mesos.

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 ([accés al text](#))

Es desplega (art. 1) l'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](#). Totes les empreses compreses a l'art. 1.2 ET estan incloses al seu àmbit d'aplicació (art. 2). El procediment de negociació es detalla al Capítol II, mentre que el Capítol III té per objecte el contingut de les mesures planificades.

DECRET LLEI 9/2024, DE 29 D'OCTUBRE, DE MODIFICACIÓ DE LA LLEI 10/1994, D'11 DE JULIOL, DE LA POLICIA DE LA GENERALITAT - MOSSOS D'ESQUADRA ([accés al text](#))

S'afegeix una disposició addicional (8a), en virtut de la qual les bases de les convocatòries poden preveure l'accés a la realització del període de pràctiques de totes les persones aspirants que superin el curs selectiu de formació de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya per a l'accés a la categoria de mosso/a de l'escala bàsica del cos de Mossos d'Esquadra. En aquest cas, les persones aspirants que superin el període de pràctiques i que, d'acord amb l'ordre de puntuació establert, no obtinguin cap de les places convocades, seran nomenades funcionàries de carrera i els seran adjudicades altres places vacants a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents. Una regulació força similar es va afegir l'any 2023 al *Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública* ([Actualització núm. 105 del Codi bàsic](#)).

ACORD GOV/236/2024, DE 5 DE NOVEMBRE, PEL QUAL S'AUTORITZA L'AMPLIACIÓ DE LA PLANTILLA PRESSUPOSTÀRIA DEL DEPARTAMENT D'INTERIOR I SEGURETAT PÚBLICA COM A CONSEQÜÈNCIA DE LA NECESSITAT DE DOTAR EL DEPARTAMENT DE MÉS EFECTIUS DE PERSONAL PAS FUNCIONARI I LABORAL ([accés al text](#))

L'ampliació es concreta en 169 places de personal PAS funcionari i 57 places de personal laboral, d'acord amb l'[art. 35.3.b\) de la Llei 2/2023, del 16 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023](#), que preveu que es pugui autoritzar l'increment de plantilla per a la creació o ampliació de serveis públics.

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 ([accés al text](#))

Us en destaquem la DA única, que disposa que les entitats disposen d'un termini de 6 mesos per incloure en la seva

documentació legal el supòsit de cobrament de drets consolidats del pla de pensions per jubilació parcial, així com per a fer possible que els partícpis en puguin sol·licitar el cobrament.

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 ([accés al text](#))

S'aprova la relació de festes laborals d'àmbit estatal, de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.

REAL DECRETO 1057/2024, DE 15 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO ([accés al text](#)) ([accés a la correcció d'errades](#))

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 ([accés al text](#))

## SENTÈNCIES

EN EL CAS DELS EMPLEATS PÚBLICS, LES FAMÍLIES MONOPARENTALS TENEN DRET AL PERMÍS AMPLIAT PER NAIXEMENT I CURA DE MENORS

STS de 15 d'octubre 2024, recurs 5372/2022 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

En aquesta recent sentència, la Sala contenciosa administrativa aborda una qüestió que s'ha debatut en els últims temps en el marc de la jurisdicció social: en el cas d'una família monoparental, **es poden sumar el permís per naixement de la mare biològica i el que correspondria a l'altre progenitor?** O només es té dret al primer permís? Els preceptes legals implicats són els apartats a) i c) de l'art. 49 EBEP.

A diferència del que ha resolt la Sala Social del TS, **la Sala contenciosa administrativa és partidària de sumar tots dos permisos**, sobre la base dels arguments següents:

a) El règim jurídic del citat art. 49 no contempla expressament el cas de les famílies monoparentals. És a dir, aquest precepte no autoritza, ni imposa, ni prohibeix, que al permís de maternitat de l'apartat a) pugui afegir-se, o no, el de l'altre progenitor de l'apartat c), sempre en la part que resulta aplicable, és a dir, excloent les 6 primeres setmanes de descans obligatori, que són les posteriors al part o al "fet causant" (art. 49.c EBEP). Això fa necessària la corresponent interpretació judicial, conforme als criteris hermenèutics previstos en el nostre ordenament jurídic.

b) Els nadons de les famílies biparentals estaran acompanyats i rebran les seves cures i atencions durant 26 setmanes (6 setmanes ambdós progenitors i 20 setmanes, segons la voluntat d'aquests, quan ambdós treballin). Mentre que, **en el cas de les famílies monoparentals, el permís s'estén únicament a 16 setmanes**.

c) L'art. 49 regula una situació vinculada amb les famílies monoparentals: **en cas de defunció de la mare es preveu que l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del permís de la mare**. En aquest supòsit, la seva durada sí que s'estén fins al límit de les famílies biparentals. Aquesta previsió evidencia que el legislador ha tingut en compte la presència de l'interès superior del menor en aquest tipus de permisos, encara que limitat al supòsit de la defunció de la mare.

d) En la caracterització i ordenació d'aquests permisos convergeixen interessos variats, tots dignes de protecció, com són, en primer lloc, la protecció de la mare: la seva salut i benestar; l'interès de la família, que exigeix la presència de tots dos progenitors en les 6 primeres setmanes amb el menor recent nascut, per fer efectives les cures als descendents de l'art. 68 del *Código Civil*, enfortint el vincle familiar; l'interès del menor que precisa una constant i intensa protecció, atenció i cures durant els primers mesos de vida; la promoció de la igualtat entre els progenitors respecte dels deures derivats de la cura dels fills; i el foment de la conciliació familiar i professional.

Ara bé, essent tots els interessos rellevants i igualment legítims, l'interès del menor destaca sobre tots ells, ja que és un interès superior, situant-se en un pla destacat i preferent. I és així perquè està en joc la igualtat entre els menors recent nascuts, de manera que s'eviti l'aparició de qualsevol forma de discriminació per raó de naixement, i per qualsevol altra condició o circumstància personal o social (art. 14 de la *Constitución* -CE-), segons hagi nascut en un tipus o en un altre de família. La igualtat exigeix evitar qualsevol classe de discriminació, per la qual cosa la interpretació que es faci de l'art. 49 ha de ser conforme amb aquest dret fonamental i amb la prohibició de qualsevol forma de discriminació.

La situació esdevé especialment feridora per l'absència de justificació. No és que es tracti d'una justificació que no pugui considerar-se objectiva ni raonable, és que no n'hi ha cap. S'ha de tenir en compte que la necessitat de cures dels menors és la mateixa en tots els casos, per la qual cosa el tracte ha de ser igual.

Aquesta solució deriva, conforme al que preveu l'art. 10.2 CE, de l'aplicació de les normes internacionals: art. 24 de la *Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea*; considerant 37 de la [Directiva 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019](#); art. 2.1 de la *Convenció sobre els drets del nen de Nacions Unides*; i art. 2 de la *Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor*. Al que cal afegir que la interpretació de l'art. 49 EBEP ha d'adequar-se als arts. 14 i 39 CE i a la resta de l'ordenament jurídic, respectant la igualtat i l'interès superior del menor, mitjançant la proscripció de qualsevol forma de discriminació per raó de naixement.

e) S'ha d'aplicar el sistema de fonts, en aquest cas la *Constitución* i la Llei, a més de les citades normes de la UE i normes internacionals, i també els principis generals del dret, amb una especial cura per evitar la lesió de drets fonamentals. S'ha de tenir en compte també que, als efectes d'interpretar l'art. 49 EBEP, els criteris hermenèutics de l'art. 3 del *Código Civil* ens situen en el context, en referència al supòsit de fet al qual s'atribueix la conseqüència jurídica que s'estableix, i en la realitat social actual en el moment de la seva aplicació, en la qual es constata l'aparició d'un nou tipus de família que no es pot desconèixer. Cal atendre sempre l'esperit i finalitat de la norma, que representa, juntament amb els altres interessos igualment legítims (singularment la protecció a la dona en l' "embaràs, part i puerperi", STC 111/2018, de 17 d'octubre), l'interès superior del menor i la prohibició de discriminació entre menors recent nascuts.

En definitiva, la resposta a la qüestió d'interès cassacional és que en el cas de les famílies monoparentals, el permís previst a l'art. 49 EBEP, s'ha d'interpretar, per evitar la discriminació dels menors recent nascuts i tenint en compte l'interès superior dels mateixos reconegut constitucionalment (arts. 14 i 39), en el sentit d'afegir-se al permís previst a l'apartat a) (16 setmanes), el previst a l'apartat b) (10 setmanes, doncs s'exclouen les 6 primeres setmanes).

Finalment, cal tenir present que, tal com es reconeix en aquesta sentència, la posició de la Sala del Social del TS (a partir de la [STS de 2 de març de 2023, recurs 3972/2020](#)) ha estat la contrària, és a dir, les famílies monoparentals només tindrien dret a 16 setmanes de permís, i aquesta interpretació significaria que: 1) en el sector privat les famílies monoparentals només tenen dret a 16 setmanes; i, 2) a les famílies monoparentals que es regeixen per l'EBEP -amb vincle laboral o funcional-, se'ls aplica la doctrina d'aquesta sentència, per la qual cosa tenen dret, com hem vist, a 26 setmanes (arts. 7 i 49.a) i c) EBEP). No obstant això, el TC ha corregit a la Sala del Social del TS, mitjançant l'equiparació de les solucions de l'ET i l'EBEP, encara que sigui per via interpretació judicial i constitucional. Per a major tranquil·litat -i justícia- seria recomanable que el legislador modifiqués tant l'ET com l'EBEP per, adaptant-se a la realitat social actual, reconèixer expressament la suma de permisos en tots els casos.

## DENEGACIÓ DE PERMÍS PARENTAL SENSE QUE HI HAGI SOLAPAMENT ENTRE AMB DÓS PROGENITORS

STSJ de Catalunya de 26 d'abril de 2024, recurs 7066/2023 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

El [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#), va introduir un nou art. 48.bis a l'ET i un nou apartat g) a l'art. 49 EBEP, que regulen l'anomenat "permís parental", que transposava el contingut de la [Directiva 2019/1158/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors](#).

En concret, l'art. 5 d'aquesta Directiva exigeix als Estats membres l'adopció de les mesures necessàries per garantir a cada treballador un dret individual a gaudir d'un permís parental de 4 mesos -2 dels quals no es poden transferir- que s'ha de gaudir abans que el fill assoleixi una determinada edat, com a màxim 8 anys, que correspon especificar a cada Estat membre o

mitjançant els convenis col·lectius. Es faculta els Estats membres per definir les circumstàncies en què un ocupador, amb justificació per escrit i després de dur a terme consultes d'acord amb la legislació, els convenis col·lectius o els usos nacionals, pot ajornar la seva concessió per un període raonable al·legant com a causa que el gaudiment del permís parental en el període sol·licitat alteraria substancialment el bon funcionament de l'empresa. Pel que fa a la remuneració o prestació econòmica, l'art. 8.5 de la Directiva atribueix aquesta qüestió als Estats membres o als interlocutors socials.

Com a conseqüència d'aquesta regulació europea, l'art. 48.bis ET estableix que els treballadors tenen dret a un permís parental, de durada no superior a 8 setmanes -contínues o discontinúes i a jornada completa o parcial- per a la cura de fills, filles o menors acollits per un període superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi 8 anys. Es tracta d'un supòsit de suspensió del contracte de treball, recollit a l'art. 45.1.o) del mateix ET, el que implica que la persona treballadora té dret a la reserva del seu lloc de treball durant aquest període i a la seva reincorporació immediata després de la suspensió contractual. És important remarcar que la durada d'aquest permís a Espanya s'ha establert considerant l'existència d'altres permisos, com els de maternitat i paternitat, que també s'han de tenir en compte a l'hora de garantir la conciliació que exigeix la Directiva 2019/1158/UE.

Centrem l'anàlisi del permís parental en l'exercici del dret, però abans cal assenyalar una característica rellevant en el marc de l'ocupació pública: l'art. 49.g) EBEP exigeix que el període de gaudiment es realitzi per setmanes completes, mentre que aquesta previsió no hi és de manera explícita a l'art. 48.bis ET. En ambdós àmbits normatius s'estableix que correspon a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudiment o, si escau, dels períodes de gaudiment, i s'ha de comunicar amb antelació al seu ocupador. En el cas de l'Administració pública, la concessió es condiona a les necessitats del servei i el preavís ha de ser de 15 dies com a mínim, mentre que en l'àmbit laboral és aquell establert als convenis col·lectius o, en defecte d'això, de 10 dies.

La qüestió plantejada fa referència a la denegació o limitació del permís sense que hi concorri solapament entre dos progenitors pel mateix subjecte causant. Quan es produeix aquest solapament, l'art. 48.bis ET assenyala que l'empresa pot ajornar-lo per un període raonable quan el seu gaudiment en el període sol·licitat alteri substancialment el correcte funcionament de l'empresa, amb justificació per escrit i després d'haver proposat una alternativa de gaudiment igual de flexible. L'art. 49.g) EBEP es pronuncia en termes anàlegs.

En aquest supòsit, un treballador va sol·licitar un permís parental sense dret al salari de 4 setmanes, ja que tenia al seu càrrec en aquell moment dues filles menors, una de 7 i una altra de 10 anys. L'empresa va acollir la petició de manera parcial, doncs va ajustar verbalment la durada a 2 setmanes, essent denegat la resta. El treballador entén vulnerat el seu dret a no ser discriminat, que deriva del principi d'igualtat constitucional -art. 14 de la *Constitución* (CE)-, ja que la limitació o simple denegació de l'exercici d'un dret de conciliació legalment establert pot suposar, d'acord amb l'art. 4.2.c) ET, en la redacció introduïda pel *Real Decreto-ley 5/2023*, la conculcació del dret d'homes i dones a no patir discriminació ni tracte desfavorable per l'exercici dels drets de conciliació o corresponsabilitat de la vida familiar i laboral, vulnerant així també la garantia de protecció social, econòmica i jurídica de la família que exigeix l'art. 39 de la CE.

La petició de permís parental del demandant no se solapava amb una segona petició d'ídntiques característiques de l'altra persona progenitora de la menor causant, i aquesta qüestió és jurídicament molt rellevant. De fet, quan hi concorre aquesta circumstància varia el règim jurídic aplicable: si es produís una alteració del correcte funcionament de l'empresa, podria ajornar-se la seva concessió per un període raonable, justificant-se per escrit i després d'haver comunicat una alternativa de gaudiment igual de flexible. Per tant, cal concloure que la pretensió del treballador demandant s'ajustava plenament a les previsions establertes legalment, ja que el beneficiari tenia una filla menor de 8 anys a càrrec, sol·licitava un permís parental per una durada que no superava el màxim de 8 setmanes i, finalment, la seva petició no coincidia ni se solapava amb altres peticions de l'altre progenitor. D'altra banda, l'empresa va denegar l'exercici del permís parental de forma verbal, sense ni tan sols exposar per escrit les raons que n'impedien la concessió.

Per tant, cal considerar que la denegació del permís parental per part de l'empresa infringeix les previsions de l'art. 48.bis ET quan el treballador el sol·licita per una durada no superior a 8 setmanes, i ho amb el preavís establert al citat precepte legal. En aquests casos, s'ha de concedir llevat que se solapin les sol·licituds d'ambdós progenitors respecte del mateix subjecte causant i això alteri seriosament el funcionament de l'empresa -o de la unitat de l'Administració quan resulti d'aplicació l'art.

49.g) EBEP- en què ambdós prestin els seus serveis. Tanmateix, fins i tot en aquest últim escenari, l'ocupador únicament pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, i cal que justifiqui la seva decisió per escrit i ofereixi una alternativa de gaudiment més flexible.