

STSJ de Catalunya de 26 d'abril de 2024, recurs 7066/2023

*Indemnització per denegació del permís parental (accés al text de la sentència)*

Es tracta, en aquest cas, **d'un treballador que és pare de dos menors** -de 10 i 7 anys d'edat- i que treballa en una empresa amb jornada reduïda per guarda legal per a la cura de la seva filla. **Va sol·licitar gaudir del permís sense sou** que va regular el *Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio*, i que avui recull l'art. 48 bis ET, **concedit per l'empresa però reduint-lo de 5 setmanes** -les sol·licitades pel treballador- **a 2, invocant causes de caràcter organitzatiu i productiu de la companyia**.

El Tribunal assenyala que l'objecte del nou permís parental és la cura del fill o filla menor de 8 anys o del menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què aquest compleixi 8 anys, amb una durada màxima de 8 setmanes, ja sigui de manera continuada o discontinua. Quant a la fixació de l'inici i la durada del permís, **la norma legal disposa que correspon a la persona treballadora especificar la data d'inici i de finalització del gaudiment, i l'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació de 10 dies o la concretada pels convenis col·lectius, llevat per causa de força major**, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa.

Seguint aquestes premisses, **la sentència conclou que el treballador demandant va exercir el seu dret de conciliació ajustant-se a les previsions legals** i que aquesta petició de permís parental no se solapava amb una segona petició d'ídntiques característiques de l'altra persona progenitora de la menor causant. Aquesta qüestió és jurídicament rellevant, ja que, si concorre aquesta circumstància, varia el règim jurídic aplicable i, en aquest cas, si es produís una alteració del correcte funcionament de l'empresa, es podria ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudiment igual de flexible. **L'empresa, per tant, no disposa del dret a modificar els extrems del permís parental en els termes establerts a l'últim paràgraf de l'apartat 2 de l'art. 48 bis ET, ja que aquí no se solapen els permisos parentals dels dos progenitors**.

En definitiva, cal concloure que la sol·licitud de permís parental s'ajustava als requisits legalment establerts i, tenint en compte que la fixació de la seva durada i del període de gaudiment correspon a la persona treballadora beneficiària, sense necessitat que hi concorri el consentiment empresarial per a això, atès que la petició no se solapava amb una altra idèntica de la progenitora de la menor causant, **cal concloure que l'empresa demandada va infringir l'art. 48 bis ET, doncs era totalment injustificada la negativa a la concessió del permís sol·licitat en tota la seva durada. Conseqüentment amb aquest raonament jurídic, es reconeix al treballador el dret a una indemnització de 20.000 euros**.

Cal recordar que l'actual art. 7 EBEP disposa, sobre aquest aspecte, que en matèria de permís parental el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix precisament per l'EBEP.