

STSJ de Catalunya de 26 de abril de 2024, recurso 7066/2023

Indemnización por denegación del permiso parental (acceso al texto de la sentencia)

Se trata, en este caso, de un **trabajador que es padre de dos menores** -10 y 7 años de edad- y que trabaja en una empresa con jornada reducida por guardia legal para el cuidado de su hija. **Solicitó el disfrute del permiso sin sueldo** que reguló el *Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio*, y que hoy recoge el art. 48 bis ET, resultando que **la empresa lo concedió reduciéndolo de 5 semanas** -las solicitadas por el trabajador- **a 2, invocando causas de carácter organizativo y productivo de la compañía**.

El Tribunal señala que el objeto del nuevo permiso parental es el cuidado del hijo o hija de menos de 8 años o del menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que éste cumpla 8 años, siendo su duración máxima de 8 semanas, sean éstas disfrutadas de forma continua o discontinua. En cuanto a la fijación del inicio y la duración del permiso, **la norma legal dispone que corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin de su disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor**, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

Siguiendo estas premisas, **la sentencia concluye que el trabajador demandante ejercitó su derecho conciliatorio ajustándose a las previsiones legales** y que esta petición de permiso parental no se solapaba con una segunda petición de idénticas características de la otra persona progenitora de la menor causante. Esta cuestión es jurídicamente relevante, pues si concurre esta circunstancia varía el régimen jurídico aplicable y, en tal caso, si se produjera una alteración del correcto funcionamiento de la empresa, se podría aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible. **La empresa, por tanto, no dispone del derecho a modificar los extremos del permiso parental en los términos establecidos en el último párrafo del apartado 2 del art. 48 bis ET, pues aquí no se solapan los permisos parentales de los dos progenitores**.

En definitiva, debe concluirse que la solicitud de permiso parental se ajustaba a los requisitos legalmente establecidos y, teniendo en cuenta que la fijación de su duración y del período de disfrute corresponde a la persona trabajadora beneficiaria, sin necesidad de que concurra el consentimiento empresarial para ello, pues la petición no se solapaba con otra idéntica de la progenitora de la menor causante, **debe concluirse que la empresa demandada infringió el art. 48 bis ET, resultando totalmente injustificada la negativa a la concesión del permiso interesado en toda su duración. Consecuentemente con este razonamiento jurídico, se reconoce al trabajador el derecho a una indemnización de 20.000 euros**.

Cabe recordar que el actual art. 7 EBEP dispone, sobre este particular, que en materia de permiso parental el personal laboral al servicio de las administraciones públicas se rige precisamente por el EBEP.