

**SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA**

Criterio de gestión: 11/2025

Fecha: 23 de junio de 2025.

Materia: Ejecución de recursos de amparo, familias monoparentales.

**ASUNTO:**

Forma de ejecutar las sentencias que, resolviendo recursos de amparo, obligan a esta entidad gestora a retrotraer las actuaciones al dictado de la resolución inicial, a fin de que se dicte otra resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada.

**CRITERIO DE GESTIÓN:**

El Pleno del Tribunal Constitucional (TC), en sentencia de 6 de noviembre de 2024 publicada en el Boletín Oficial del Estado de 6 de diciembre de 2024, ha estimado la cuestión de inconstitucionalidad promovida desde la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la que se concluye que:

*“En tanto el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el artículo 48.4 ET, y en relación con él el artículo 177 LGSS, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (16 semanas), el previsto en el segundo para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras).”*

En aplicación de la doctrina contenida en la mencionada sentencia, se han producido diversos pronunciamientos en los que, resolviendo recursos de amparo que impugnaban resoluciones denegatorias del derecho a la ampliación de la prestación, el TC **condena a esta entidad gestora a retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución inicial, a fin de que se dicte otra resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada.**

**Pues bien, esta entidad gestora ha consultado a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre la forma correcta de proceder a la ejecución de estas sentencias, en aquellos supuestos en que ya ha transcurrido el plazo máximo de 12 meses** establecido en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en los apartados a), b) y c) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del

Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para la suspensión de la relación laboral o permiso que da derecho al reconocimiento de la prestación **sin que el interesado haya suspendido la relación laboral (o disfrutado del permiso) durante las 10 semanas adicionales reconocidas por el TC al tratarse de familias monoparentales.**

Así, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social se ha pronunciado en informe de 19 de junio de 2025, compartiendo el criterio sostenido por esta entidad y, por tanto, en aquellos supuestos en que el TC, en **resolución de un recurso de amparo**, haya ordenado la retroacción de las actuaciones al momento de dictarse la resolución administrativa inicial a fin de que se dicte otra resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada, **debe reconocerse el derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor y abonar la cuantía que proceda por las diez semanas adicionales, al tratarse de familias monoparentales, pese a que el interesado no haya suspendido la relación laboral (o disfrutado del permiso) durante las citadas 10 semanas por haber transcurrido el plazo máximo de 12 meses establecido al efecto.**

#### **NOTA ACLARATORIA (26 junio 2025):**

Lo concluido en el presente criterio se aplicará igualmente en todos aquellos supuestos en que se tenga que ejecutar una sentencia, independientemente de la instancia judicial en la que se haya dictado, que reconozca el derecho a la ampliación de la prestación por NYCM en 10 semanas al progenitor monoparental, y la suspensión de la relación laboral (o disfrute del permiso) ya no sea posible por haber transcurrido el plazo máximo de 12 meses anteriormente mencionado. Por tanto, en estos casos, se abonará la cuantía que proceda por las diez semanas adicionales (o las que correspondan si hubiera sido posible descansar parte de las mismas dentro del plazo máximo de los 12 meses) pese a que el interesado no haya suspendido la relación laboral (o disfrutado del permiso) durante las citadas 10 semanas.

*Esta información ha sido elaborada teniendo en cuenta la legislación vigente en la fecha que figura en el encabezamiento y se presta en virtud del derecho previsto en el artículo 53, letra f), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiendo que dicha información no produce más efectos que los puramente ilustrativos y de orientación.*