



aplicación al caso, terminó solicitando al juzgado que dictara "Sentencia estimando el presente RECURSO, reconociendo, como situación jurídica individualiza, la obligación de la Administración de conceder a mi mandante el disfrute del permiso parental retribuido de ocho semanas, y, para el caso de que el mismo no pudiese ser disfrutado de manera efectiva, la obligación de abonar a m mandante las cuantías correspondientes a esas ocho semanas. Disponiendo, finalmente, la expresa imposición de costas a la Administración en caso de no cumplir con lo dispuesto."

Además, mediante otrosí señaló "Que interesa al derecho de esta parte que se lleve a cabo el fallo SIN NECESIDAD DE CELEBRACIÓN DE VISTA".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se reclamó el expediente administrativo, y el Ayuntamiento de Cartagena presentó escrito de contestación a la demanda en el que, tras alegar los hechos y fundamentos que consideró de aplicación, terminó solicitando que se declarase carencia de objeto del proceso al coincidir lo solicitado en su demanda con lo concedido por la Resolución de 14 de Noviembre de 2025, dictada por el Director General de Empleo, sin pronunciarse sobre la innecesariedad de celebración de vista, y proponiendo como prueba únicamente documental.

TERCERO.- Recibida la contestación y el expediente administrativo, la parte actora presentó escrito de alegaciones el 9 de diciembre de 2025 oponiéndose a la carencia sobrevenida de objeto invocada por el Ayuntamiento en su contestación, quedando el procedimiento visto para sentencia por diligencia de ordenación de 17 de diciembre de 2025.

CUARTO.- En el presente procedimiento se han observado, en esencia, todas las prescripciones legales, a excepción del



plazo para dictar sentencia debido a la carga de trabajo que soporta este juzgado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En este caso es objeto del recurso contencioso administrativo la Resolución emitida en fecha 7 de julio de 2025 por el Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, en la que expresamente acordó, sobre la solicitud del permiso parental retribuido de ocho semanas solicitada por el actor:

<<He de comunicarle, que dicho permiso no está desarrollado en la legislación vigente, como así ordena el artículo 49 g) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, "...conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan...", desarrollo que determinará los términos de su disfrute, así como su carácter retribuido, y si, considerando que se tratara de un permiso remunerado, la prestación debiera correr a cargo del INSS.

En la actualidad, dicho permiso se encuentra en trámite en el Congreso de los Diputados.

En cuanto a las sentencias que existen, son pronunciamientos de sendos Juzgados de lo Contencioso-Administrativo que no sientan jurisprudencia.

Que en tanto se resuelve lo anterior, y no pudiendo admitir dicha solicitud, nuestro Acuerdo de Condiciones de Trabajo recoge en su Anexo IV distintos permisos para conciliación de la vida laboral y familiar>>.



La parte actora invoca los siguientes argumentos para la estimación de su pretensión:

.- Que el actor es funcionario de carrera al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, desempeñando su actividad dentro del Cuerpo de Policía Local.

.- Que, en fecha 25 de junio de 2025, el actor solicitó la concesión de permiso parental de ocho semanas de carácter retribuido de conformidad a lo dispuesto, tanto en el artículo 49 del TREBEP como en la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo, que establecía como plazo máximo para su trasposición al derecho interno el 2 de agosto de 2024

.- Que el actor es padre de un hijo nacido el 29 de agosto de 2017, y por tanto, según la normativa expuesta, tenía derecho a un permiso de un máximo de ocho semanas para el cuidado de hijo menor con carácter retribuido, al no haber cumplido el hijo del actor en el momento de la presentación de la instancia ante el Consistorio la edad de 8 años.

.- Que el Consistorio no discute que dicho permiso sí viene recogido en el artículo 49 del Real decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, sino únicamente que no se ha llevado a cabo su desarrollo reglamentario, y éste es el motivo por el que lo deniega, ya que no fundamenta su negativa en las necesidades del servicio.

.- Que dicho permiso viene recogido en la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores, y esta Directiva fue transpuesta a nuestro país en fecha 28 de junio de 2023 mediante el Real Decreto Ley 5/23, que entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, produciéndose la transposición completa de dicha Directiva en fecha 19 de



diciembre de 2023, por lo que ha transcurrido más de un año sin que la Administración haya arbitrado para que reglamentariamente sea aplicable.

.- Que otras Comunidades Autónomas ya han reconocido este permiso, como es el caso de Cataluña, y dado que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia todavía no ha llevado a cabo la manera de reconocerlo, es por lo que se está vulnerando el principio de igualdad previsto en el artículo 14 de la Constitución.

.- Que la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social interpretó que el permiso disfrutado a tiempo completo (que fue el solicitado por el recurrente) entró en vigor el 30 de junio de 2023.

Por su parte, el letrado del Ayuntamiento de Cartagena se opuso al recurso alegando carencia sobrevenida de objeto debido a que desde que entró en vigor la nueva redacción del artículo 49 del TREBEP 5/2015 el 31 de julio de 2025 el permiso solicitado no tiene carácter retribuido, tal y como se expone en la Resolución de 14 de noviembre de 2025, dictada por el Director General de Empleo.

SEGUNDO.- Hay que decir que un supuesto sustancialmente idéntico al aquí planteado ya fue resuelto por este juzgador en el Procedimiento Abreviado 190/2025 seguido ante este mismo juzgado (ahora Sección Contenciosa), variando únicamente las fechas, por lo que es evidente que la solución en este caso debe ser la misma, y por ello nos vamos a remitir a los razonamientos contenidos en dicha sentencia, en concreto la n° 132, de 5 de noviembre, en la que declaramos:

<<En este caso, en primer lugar, en relación a las alegaciones del Ayuntamiento acerca de la nueva redacción del artículo 49.1.g) del TREBEP 5/2015 en virtud del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se completó la

transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 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, hay que decir que el artículo 49.1.g) del TREBEP 5/2015 con su nueva redacción sólo está en vigor desde el 31 de julio de 2025 y que si bien es cierto que con esta modificación se clarifica que el permiso no tiene carácter retribuido, ello no significa que el Ayuntamiento no debiera haber reconocido el permiso solicitado en base a la regulación existente en el momento en el que dicho permiso fue solicitado (antes del 31 de julio de 2025), puesto que, como se indica en la SJCA nº 1 de Cuenca nº 97/2025, de 20 de abril, (que tomaremos como referencia para decidir el presente asunto): **"Y ello teniendo en cuenta que en el momento de ser solicitado y denegado el permiso parental, ya estaba en vigor el apartado g) del art. 49 del Real Decreto-ley 5/23 de 28 de junio, que lo configuraba, como el resto de permisos previsto en dicho precepto, como de concesión necesaria u obligada, al decir: "se concederán" por lo que el SESCAM debió concederlo, aunque hubiera sido sin retribución, lo que podía haberse discutido después, pero sin supeditar al desarrollo reglamentario un derecho individual reconocido en el precepto invocado y en una Directiva cuyo plazo de trasposición completa había transcurrido, siendo la consecuencia el poder ser invocado el efecto directo de la Directiva y devenir su contenido mínimo vinculante. Por tanto, no fundándose la denegación en necesidades del servicio, conforme al art. 49 g), ya en vigor, aunque no se hubiera publicado aún el II Plan Concilia en el que también se contemplaba, sin descartar la futura retribución, y por el efecto directo vinculante de la Directiva, debió haber sido concedido el permiso."**.

Asimismo, en segundo lugar, esta sentencia también acogió una pretensión subsidiaria prácticamente idéntica a la contenida en la demanda de recurso contencioso administrativo que ha originado el presente procedimiento en base los



siguientes razonamientos, que son por tanto de plena aplicación al presente caso:

"Así las cosas, al haber pasado el periodo para el que fue solicitado el permiso, y puesto que se reconoce en este pronunciamiento el derecho al disfrute del mismo, la anulación de la resolución objeto de recurso debe dar lugar al restablecimiento pleno de la situación jurídica individualizada, conforme dispone el artículo 31 de la LJCA, que contempla entre las medidas adecuadas a tal fin, la indemnización de daños y perjuicios, que se interesa como pretensión subsidiaria.

Resultando en el presente caso que el interesado hubiera podido solicitar aparte de la indemnización sustitutoria por la denegación en la fecha elegida, la concesión del permiso mas adelante, puesto que el menor todavía no ha cumplido la edad máxima de ocho años, pero no se contempla en la demanda esta posibilidad, sino únicamente la de ser indemnizado por la denegación del permiso, por lo que, en congruencia con lo solicitado, **han de compensarse los perjuicios sufridos por el Facultativo por no haber podido disfrutar del permiso parental, mediante una indemnización sustitutoria.**

Por ello, atendiendo al considerando (31) de la Directiva que decía: "Los Estados miembros deben fijar en un nivel adecuado la remuneración o prestación para el período mínimo no transferible de permiso parental que se prevé en la presente Directiva. Al determinar el nivel de la remuneración o prestación económica prevista para el período mínimo no transferible de permiso parental, los Estados miembros deben tener en cuenta que disfrutar el permiso parental conlleva a menudo pérdidas de ingresos para la familia y que el perceptor principal de ingresos de una familia solo va a poder acogerse a su derecho de disfrutar un permiso parental si este está suficientemente bien remunerado, para poder mantener un nivel de vida digno"; y en base a la previsión del art 20.2 de la

Directiva, que se refiere a la remuneración al menos de las dos últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, considerando además, los perjuicios sufridos por el Facultativo recurrente al no haber podido disfrutar del permiso parental, siguiendo un criterio lo más objetivo posible, y teniendo en cuenta que conforme al art. 16 de la Directiva ésta contempla unas previsiones de mínimos que los Estados pueden mejorar, que, de haberse traspuesto de forma completa la Directiva en plazo o sin llegar a agotarlo, hubiera podido disfrutar de las ocho semanas para el cuidado de su hijo, **la indemnización se fija en las retribuciones que le hubiera correspondido durante las dos últimas semanas (mínimo que reconoce la Directiva) del periodo de ocho semanas, dos meses, para el que solicitó el permiso. Y además, considerando el perjuicio de no haber podido disfrutar del permiso parental para la atención y cuidado de su hijo, que le fue denegado, para compensar el mismo se estima procedente a tanto alzado, el reconocimiento de otras dos semanas de salario, esto es un total de cuatro semanas retribuidas.**

Por lo expuesto, se estima en parte la pretensión subsidiaria de indemnización sustitutoria, anulando la resolución impugnada y reconociendo al recurrente el derecho a ser indemnizado con la cantidad referida, a determinar en ejecución de Sentencia.”.

La sentencia transcrita parte de la base de que al menos dos de las ocho semanas del permiso del artículo 49.1.g) TREBEP 5/2015 deberían ser retribuidas en base a lo declarado en la Directiva (UE) 2019/1158, sin embargo, ya hemos visto que en virtud de la redacción dada al citado precepto por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, el permiso contemplado en el mismo no tiene carácter retribuido, aclarando este Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, en su preámbulo **“Con la ampliación del permiso de nacimiento y cuidados en tres semanas -dos de ellas flexibles hasta que el menor cumpla ocho años- se completa íntegramente la**

transposición del permiso parental retribuido previsto en el artículo 8.1 y 3 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Sin perjuicio de lo anterior, el Gobierno se compromete a extender hasta las veinte semanas la duración global de este bloque de permisos en el futuro.”, lo cual viene a desmontar las consideraciones contenidas en la SJCA nº 1 de Cuenca nº 97/2025, de 20 de abril, sobre el carácter retribuido del permiso.

Por tanto, en tercer y último lugar, como en este caso lo que procede no es el reconocimiento de la retribución del permiso, que ya hemos visto que no existe, sino la indemnización a abonar al recurrente por no haber podido disfrutar del permiso solicitado cuando sí tenía derecho al mismo -sin que exista ya la posibilidad de que lo pueda disfrutar debido a que el menor cumplió los 8 años el pasado 12 de mayo-, para la determinación de la indemnización a abonar por el Ayuntamiento de Cartagena, no obstante, sí tendremos en cuenta los criterios utilizados por la SJCA nº 1 de Cuenca nº 97/2025, de 20 de abril, y por tanto de acuerdo con lo establecido en dicha sentencia, la fijaremos en la cuantía equivalente a dos semanas de salario.

Todo lo anterior determina que no podamos apreciar la existencia ni de carencia sobrevenida de objeto, ni desviación procesal, ni de incompetencia del Ayuntamiento de Cartagena para abonar la indemnización fijada, que no retribución, y que por tanto la demanda deba ser estimada.>>.

Al igual que en el caso resuelto por la sentencia transcrita, ya es imposible que el actor pueda disfrutar del permiso al haber cumplido el menor los 8 años el pasado 29 de agosto, por lo que, como hemos dicho más arriba, la solución debe ser la misma.

TERCERO.- En cuanto a las costas procesales, también al igual que ya dijimos en la sentencia que hemos tomado como referencia para resolver el presente pleito, de acuerdo con lo



previsto en el artículo 139 de la LJCA, dadas las serias dudas de derecho existentes en el presente caso debido a que las cuestiones tratadas son cuestiones jurídicas susceptibles de diversas interpretaciones, cada parte deberá abonar las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad.

FALLO

.- ESTIMO el recurso contencioso administrativo interpuesto por la representación de [REDACTED] [REDACTED] contra la Resolución emitida en fecha 7 de julio de 2025 por el Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, que acordó:

<<He de comunicarle, que dicho permiso no está desarrollado en la legislación vigente, como así ordena el artículo 49 g) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, "...conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan...", desarrollo que determinará los términos de su disfrute, así como su carácter retribuido, y si, considerando que se tratara de un permiso remunerado, la prestación debiera correr a cargo del INSS.

En la actualidad, dicho permiso se encuentra en trámite en el Congreso de los Diputados.

En cuanto a las sentencias que existen, son pronunciamientos de sendos Juzgados de lo Contencioso-Administrativo que no sientan jurisprudencia.

Que en tanto se resuelve lo anterior, y no pudiendo admitir dicha solicitud, nuestro Acuerdo de Condiciones de Trabajo recoge en su Anexo IV distintos permisos para conciliación de la vida laboral y familiar>>;



.- DECLARO dicha resolución nula por ser contraria a derecho, dejándola sin efecto;

.- **RECONOZCO EL DERECHO DEL ACTOR a ser indemnizado** conforme a lo indicado en el fundamento de derecho segundo de la presente resolución, esto es, **con la cantidad equivalente a dos semanas de su salario.**

.- Cada parte deberá abonar las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer **RECURSO DE APELACION**, que se interpondrá ante este Juzgado en el plazo de QUINCE DIAS siguientes al de su notificación y con sujeción a lo dispuesto en el artículo 85 LJCA.

Así por esta mi sentencia lo acuerdo, mando y firmo.