



**Sección de lo Contencioso-Administrativo del TI de Barcelona.
Plaza nº 3 - (Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 03 de
Barcelona)**

Servicio Común de Tramitación de Barcelona. Sección Contencioso

Avenida Gran Via de les Corts Catalanes, 111, edifici I

TEL.: 935548455

FAX: 93 5549782

EMAIL: contencios3.barcelona@xij.gencat.cat

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

Para ingresos en caja. Concepto: 090400000004152

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Servicio Común de Tramitación de Barcelona. Sección Contencioso

Concepto: 0904000000041525

N.I.G.: 0801945320258008598

Procedimiento abreviado 415/2025 -9D

Materia: Cuestiones de personal estatutario (Proc. Abreviado)

Parte recurrente/Solicitante/Ejecutante:

[REDACTED]

Procurador/a:

Abogado/a: Carlos Barba Muñoz

Parte demandada/Ejecutado: Institut Català de la
Salut (ICS)

Procurador/a:

Abogado/a:

Abogado/a de la Generalitat

SENTENCIA Nº 250/2026

Jueza: Eila Soteras Garrell

Barcelona, 10 de julio de 2026

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Por la Dirección letrada de la parte actora, [REDACTED] se interpuso demanda sobre la base de los hechos que alegó, y respecto de los que invocó los fundamentos jurídicos que estimó oportunos, terminando con la solicitud de que se admitiera la demanda, se recabara el expediente administrativo, se emplazara al demandado, y se tramitara el correspondiente juicio para que, tras la práctica de las pruebas que se solicitan, se dicte Sentencia en la que, con estimación de la demanda, se declare la nulidad o, subsidiariamente, la anulabilidad de la Resolución administrativa impugnada, reconociéndose el derecho de la actora a que el permiso parental por ella disfrutado lo sea con carácter retribuido, condenando al Institut Català de la Salut a estar y pasar por tal declaración, y a abonar a la actora la cantidad de 2.817,59€, sin perjuicio de una eventual actualización de su importe, y a todo cuanto más en derecho proceda.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda, se dio traslado de la misma al demandado, recabándose al propio tiempo el expediente administrativo, que tras ser remitido se puso de manifiesto al actor, citándose a las partes a la oportuna vista.

En la vista (a la que comparecieron ambas partes), y después de ratificarse el actor íntegramente en su escrito de demanda; por la demandada se manifestó su voluntad de oponerse a la demanda sobre la base de los hechos que alegó, y respecto de los que invocó los fundamentos jurídicos que estimó oportunos y terminando con la solicitud de que se dicte Sentencia por la que se desestime la demanda.

TERCERO: Abierto el juicio a prueba y previa declaración de pertinencia, se llevó a cabo la prueba propuesta por las partes, con el resultado que obra en Autos. Formuladas conclusiones orales por las partes, han quedado los Autos vistos para sentencia.

CUARTO: En la sustanciación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Es objeto del presente recurso:

-La Resolución de fecha 20 de Junio de 2025 por la que se acuerda desestimar el recurso de alzada interpuesto por la [REDACTED] en fecha 19 de Marzo de 2025, contra la Resolución de fecha 18 de Marzo de 2025 por la que se acuerda conceder el disfrute del permiso parental, con carácter no retribuido, en las jornadas laborales comprendidas en las fechas explicitadas en la solicitud, del 11 de Abril de 2025 al 17 de Abril de 2025.

-La desestimación por silencio administrativo del recurso de alzada interpuesto por la [REDACTED] contra la Resolución de fecha 15 de Mayo de 2025 por la que se acuerda conceder el disfrute del permiso parental, con carácter no retribuido, en las jornadas laborales comprendidas en las fechas explicitadas en la solicitud, del 25 de Junio de 2025 al 15 de Julio de 2025.

SEGUNDO: La recurrente es personal estatutario fijo del ICS, y presta servicios como Diplomada Sanitaria en Fisioterapia, destinada en el Servei de Rehabilitació del SAP Mataró-Maresme, adscrita a la Gerència Territorial Metropolitana Nord.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



En fecha 03-03-2025 la recurrente presentó una solicitud con núm. 187497, utilizando la aplicación GIRH, para disfrutar parcialmente de un permiso parental, de 1 semana de duración, a fin de disfrutarlo del 11-04-2025 (desde las 08:00 horas) al día 17-04-2025 (hasta las 15:00 horas).

En fecha 14-03-2025, la Sra. Quirant presentó un escrito complementario, vía e-Valisa, a través del cual reclamó el carácter retribuido de dicho permiso, conforme a lo establecido por 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y conforme a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

A través de email, en fecha 18-03-2025 la recurrente ha recibido Resolución en la que: *“S’ha concedit el gaudiment d’aquest permís en les jornades laborals compreses a les dates explicitades a la Sol·licitud i d’acord a les característiques específiques del permís.”*

Dado que en la aplicación GIRH el permiso parental solicitado aparece caracterizado como un permiso no retribuido, supone que la Resolución recibida concede las fechas de disfrute del permiso solicitado por la recurrente, extremo con el que la demandante está conforme, pero deniega el carácter retribuido del mismo, extremo éste con el que la recurrente no está conforme y que es el motivo del presente recurso.

No estando conforme la actora con las condiciones en las que el permiso había sido concedido, en fecha 19-03-2025, interpuso recurso de alzada contra la anterior Resolución, reclamando el carácter retribuido del permiso en cuestión.

En fecha 20-06-2025, el director gerente del ICS, ha dictado Resolución, notificada a la actora en fecha 25-06-2025, a través de la cual se desestima el recurso de alzada interpuesto por la actora y se confirma la concesión del permiso con carácter no retribuido.

La actora, en fecha 14-03-2025, también solicitó nuevo permiso parental, a fin de disfrutarlo del 25-06-2025 (desde las 08:00 horas) al día 15-07-2025 (hasta las 15:00 horas).

A través de email, en fecha 15-05-2025 la recurrente ha recibido Resolución en la que se ha resuelto la concesión del permiso solicitado: *“S’ha concedit el gaudiment d’aquest permís en les jornades laborals compreses a les dates*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



explicitades a la Sol·licitud i d'acord a les característiques específiques del permís.”

La concesión del permiso se ha efectuado con carácter no retribuido, lo que provocó que, también como en el caso anterior, la actora interpusiera, en fecha 12-06-2025, un recurso de alzada contra la mencionada Resolución, reclamando el carácter retribuido del permiso en cuestión, el cual no ha sido resuelto de forma expresa.

TERCERO: Pone de manifiesto la actora que los permisos se solicitaron, tal como establece la norma, antes de que el hijo de la recurrente cumpliera los 8 años de edad.

Señala la parte actora que la concesión de los permisos mencionados con carácter no retribuido, ha conllevado para la actora una merma económica, de acuerdo con los siguientes términos:

- según nómina ordinaria de la actora del mes de Marzo/2025, se deduce una nómina mensual por importe bruto de 3.166,52€.

- en la nómina de Abril/2025, como consecuencia del disfrute del permiso del 11-04-2025 al 17-04-2025, la actora ha dejado de cobrar 706,92€ (3.166,52 – 2.459,60), la cual se aporta con el escrito de demanda y de la que se extrae que, si no se tiene en cuenta el importe del Complemento de Productividad, por valor de 2.899,50€, la actora ha cobrado, en bruto, 2.459,60€, dejando de cobrar el importe de 706,92€.

- en la nómina de Junio/2025, como consecuencia del disfrute del permiso del 25-06-2025 al 15-07-2025, la actora ha dejado de cobrar 599,98€ (3.166,52 – 2.566,54), la cual se aporta con el escrito de demanda y en la que se puede apreciar que, si no se tiene en cuenta el importe de la Paga Extraordinaria y el del Complemento Adicional Específico, la actora ha cobrado, en bruto, 2.566,54€, dejando de cobrar el importe de 599,98€.

- en la nómina de Julio/2025, como consecuencia del disfrute del permiso del 25-06-2025 al 15-07-2025, la actora ha dejado de cobrar 1.510,69€ (3.166,52-1.655,83), la cual se aporta con el escrito de demanda y de la que se puede apreciar que la actora ha cobrado un bruto de 1.655,83€, dejando de cobrar el importe de 1.510,69€.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació:

0C4DFUF3RV1VDTLSGP190ML79AH7DLY

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



De forma que la cantidad dejada de cobrar por la actora en las nóminas mencionadas asciende a 2.817,59€ (706,92 + 599,98 + 1.510,69), cantidad que es objeto de reclamación.

Sostiene la parte actora que la actuación administrativa impugnada consistente en reconocer a la recurrente el permiso parental solicitado, pero con carácter no retribuido, vulnera 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; en relación con el artículo 49.g) del TREBEP.

Invoca la actora el artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158, sobre el permiso parental, así como su artículo 8 relativo a la Remuneración o prestación económica, y el artículo 20 en relación a la Transposición. Y también alega el artículo 49.g) del TREBEP, en la redacción vigente en la fecha de la solicitud por la actora del permiso y durante el disfrute del mismo, según modificación establecida por el artículo 128.2 del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de Junio, y concluye la demandante que su carácter remunerado dimana de lo establecido por la Directiva (UE) 2019/1158, en sus artículos 5 y 8.

Sostiene la actora que en este caso se han vulnerado aquellos preceptos, porque si bien el ICS niega el carácter retribuido del permiso en cuestión, con fundamento en la falta de desarrollo reglamentario del permiso parental, la actora señala que el carácter retribuido del permiso parental se ampara en lo previsto en 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, que no puede ser obviado ni por el Estado Español ni por las Administraciones Públicas, aunque la transposición de la normativa europea no se haya llevado a cabo en su totalidad, estando pendiente el desarrollo reglamentario o, incluso, a pesar de que la trasposición de la Directiva europea 2019/1158, se haya efectuado incorrectamente, negando la normativa española derechos a los funcionarios que aparecen reconocidos en la normativa europea.

Pone de manifiesto la actora que el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de Junio, ha traspuesto parcialmente la Directiva (UE) 2019/1158, y que en su artículo 128.2 añadió una nueva letra g) al artículo 49 del TREBEP, a través de la cual se reconoció el derecho al permiso solicitado. Y señala que la Disposición Final 8ª del mencionado Real Decreto-ley, establece: *“Disposición final octava. Incorporación de Derecho comunitario. (...)*

El libro segundo traspone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental.”. Es decir, el Estado Español, en lo que parece una trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158, reconoce expresamente que no forma parte de esa trasposición, los artículos de tal Directiva que establecen el carácter retribuido del permiso parental establecidos en tal Directiva.

Cita la actora la Sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo nº 1 de Barcelona, de fecha 28-11-2024, seguida por otras posteriores, como la Sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo nº 1 de Cuenca de fecha 27-01-2025 y la Sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo nº 4 de Murcia de fecha 25-03-2025.

Recuerda la parte actora que ante la falta de trasposición, total o parcial, dentro del plazo conferido o, incluso, ante la trasposición incorrecta de una Directiva, la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que vincula a los Tribunales españoles, viene estableciendo que los justiciables pueden alegar directamente la aplicación de la Directiva, siempre que se esté ante disposiciones europeas incondicionales, suficientemente claras y precisas, y que atribuyan derechos a los particulares.

A mayor abundamiento, advierte la parte recurrente que, desde el punto de vista de una interpretación sistemática, el permiso parental, regulado en el artículo 49.g) del TREBEP, comparte precepto con otros permisos, igualmente regulados en el artículo 49 del TREBEP, permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, los cuales tienen carácter retribuido.

En base a ello concluye la parte actora que conforme a la normativa europea referenciada, de aplicación preferente a la normativa nacional de los Estados miembros, procede el reconocimiento del permiso con carácter retribuido y, por ende, procede que el ICS abone a la actora la cantidad de 2.817,59€ brutos, más los intereses que legalmente correspondan.

En el acto de la vista, la parte actora ha aportado en el ramo de prueba, a los únicos efectos ilustrativos, la Sentencia 299/2024 dictada por el Tribunal de Instancia, Plaza nº 1, de Barcelona, Sección C-A, en el PA 332/2024, en fecha 28 de Noviembre de 2024; la Sentencia núm. 23/2025 dictada por el Tribunal de Instancia, Plaza nº 1, de Cuenca, Sección C-A, en el PA 380/2024, en fecha 27 de Enero de 2025; así como la Sentencia número 76/2025 del Tribunal de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soterias Garrell, Eila;



Instancia, Plaza nº 4, de Murcia, Sección C-A, dictada en el PA 205/2025, en fecha 25 de Marzo de 2025.

CUARTO: La parte demandada pone de manifiesto que el permiso parental fue establecido en 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 padres y cuidadores. Y que en España, el Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de Junio transcribió la Directiva mencionada y, a través del artículo 128.2, añadió la letra g) al artículo 49 del EBEP reconociendo ese permiso, sin decir nada de manera expresa sobre si es remunerado o no, quedando pendiente de desarrollo reglamentario.

En este sentido, la demandada se remite al artículo 8.3 de la Directiva en concordancia con el artículo 8.1 y 5.2, y de la lectura conjunta de dichos preceptos deduce que los 2 meses intransferibles del artículo 5.2 son precisamente los que el artículo 8 somete a obligación de remuneración. Además, señala que el artículo 20.6 de la Directiva establece que para fijar la remuneración se puede tener en cuenta cualquier otro permiso y cualquier otra remuneración derivada de permisos relacionados con la familia, entre otros, el permiso de maternidad, paternidad, parental o de cuidadores, siempre que se superen los estándares mínimos establecidos en las directivas europeas, es decir, a criterio de la demandada no puede tener efecto directo la Directiva porque deja a los estados miembros un margen de apreciación y concreción muy importante, para determinar las condiciones del ejercicio, la remuneración, o de la prestación, etc.

Añade la parte demandada que posteriormente se publicó el Reial Decret llei 9/2025, de 29 de Juliol, pel qual s'amplia el permís per naixement i cura, mitjançant la modificació del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2018, de 23 d'octubre, el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el text refós de la Llei general de la Seguretat Social aprovat pel Reial Decret legislatiu 8/2015 de 30 d'octubre, per a completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 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 els cuidadors i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell, en vigor con posterioridad a la interposición de la demanda por parte de la recurrente, el cual estableció que el permiso parental del artículo 49.g) de l'EBEP tiene carácter no remunerado.

Establece el citado RD que: *“la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, estableix que el permís parental retribuït ha*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 0C4DFUF3RV1VDTLSGP190ML79AH7DLY	
Data i hora 13/07/2026 01:25		Signat per Soteras Garrell, Eila;	



de tenir una durada de 8 setmanes i la clàusula passarel·la del seu article 20.6 permet complir amb això tenint en compte "qualsevol període d'absència del treball relacionada amb la família i qualsevol remuneració o prestació econòmica per aquesta.

A Espanya la suma de les prestacions en vigor amb dita finalitat tenen una durada de cinc setmanes, a partir de l'aplicació al còmput de dos permisos: per una part, les dues setmanes del permís de naixement que, en el nostre ordenament, en el cas de les mares, excedeixen de la durada mínima de catorze setmanes establertes en la Directiva 92/85/CEE del Consell de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum, o en període de lactància. [...] per altra banda, el permís acumulat per tenir cura del lactant que es va establir com a dret de la persona treballadora mitjançant el Reial Decret Llei 2/202, de 21 de maig pel qual s'adopten mesures urgents per la simplificació i millora del nivell assistencial de la protecció per atur i per completar la transposició de la directiva (UE) 2019/1158 del parlament i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professionals dels progenitors i dels cuidador, i per al que es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

Amb l'ampliació del permís de naixement i cures en tres setmanes- dues d'elles flexibles fins que el menor compleixi vuit anys- es completa íntegrament la transposició del permís parental retribuit previst a l'article 8.1 y 3 de la Directiva (EE) 2019/1158..[...]

[...] El present Reial decret-llei completa per tant la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del consell de 20 de juny de 2019..[...]"

Es decir, el citado Real Decreto, establece el carácter no remunerado del permiso parental en base a la Directiva 2019/1158, que establece en el artículo 20.6 (artículo pasarela) que: "A efectos de los dispuesto en los artículos 4,5,6 y 8 de la presente Directiva y de la Directiva 92/85/CEE, los estados miembros podrán tener en cuenta cualquier periodo de ausencia del Trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas directivas."

Así el artículo 49.g) fue modificado y se estableció de manera expresa que el permiso no es remunerado.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



En este sentido, pone de manifiesto la Letrada de la parte demandada que el mínimo europeo de permiso por nacimiento son 14 semanas y no se regula aparte el permiso por lactancia, mientras que en España, el permiso se amplió primero a 16 semanas y después a 19. Así, las 8 semanas remuneradas, salen de 2 semanas al pasar de 14 a 16, más 3 semanas al pasar de 16 a 19, y finalmente 3 semanas más por el permiso de lactancia compactado, en total, las 8 semanas que según el artículo 5.2 son intransferibles y, por tanto, las que se deben remunerar, y que de hecho se remuneran con todos estos permisos que superan los mínimos impuestos por Europa, sin que, por tanto, haya ninguna reducción del nivel de protección garantizado a los trabajadores por las directivas. De forma que, las 8 semanas adicionales se pueden disfrutar pero su remuneración ya se ha hecho con los otros permisos.

Cita la demandada la Sentencia núm. 128/2025 dictada por la AN, Sala de lo Social, de fecha 30 de Septiembre de 2025, aportada por la demandada en el ramo de prueba, también a los únicos efectos ilustrativos, la cual, al sumar las semanas de nacimiento tradicionales y estas nuevas extensiones, concluye que el Estado español ya cumple con el tiempo total remunerado por conciliación que exige la normativa europea, por lo tanto, establece que el permiso parental de hasta 8 semanas puede mantenerse como no retribuida.

Concluye la parte demandada que el legislador se ha pronunciado al añadir el carácter no remunerado del permiso del artículo 49.g) del EBEP, sin que la Administración pueda dejar de aplicar una norma con rango de ley, y sin que antes tampoco pudiera reconocerse el carácter remunerado porque la Directiva dejaba margen a los Estados Miembros, y la redacción anterior se remitía a un desarrollo reglamentario.

QUINTO: El permiso parental del artículo 49.g) del EBEP contempla la posibilidad de disfrutar de un permiso parental para cuidar a un hijo hasta que cumpla 8 años de hasta 8 semanas, que se pueden disfrutar de manera continua o discontinua, a tiempo completo o con régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades de los servicios lo permitan y según los términos que se establezcan por reglamento.

“Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

(...)



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



g) *Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.*

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.”

El artículo 5 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, establece: “**Artículo 5. Permiso parental**

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas.

2. Los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos.

3. Los Estados miembros establecerán un plazo razonable de preaviso que debe cumplir el trabajador de cara al empleador al ejercer su derecho al permiso parental.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



Para ello, los Estados miembros tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Los Estados miembros se asegurarán de que en la solicitud de permiso parental del trabajador se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de permiso.

4. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad que no podrá exceder de un año. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo (14) con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo del período de trabajo.

5. Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa. Los empleadores deberán justificar por escrito cualquier aplazamiento de un permiso parental.

6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles. Los Estados miembros podrán especificar las modalidades para su aplicación. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar la denegación de cualquier solicitud por escrito y en un plazo razonable desde su presentación.

7. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, al examinar las solicitudes de permiso parental a tiempo completo, los empleadores, antes de aplicar cualquier aplazamiento de conformidad con el apartado 5, ofrezcan, en la medida de lo posible, formas flexibles de disfrutar el permiso parental de conformidad con el apartado 6.

8. Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración.”

El artículo 8 de la Directiva, sobre la Remuneración o prestación económica, establece que: “1. De conformidad con las condiciones nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en el artículo 4, apartado 1 o en el artículo 5,



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica con arreglo a los apartados 2 y 3 del presente artículo.

(...)

3. En lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5, apartado 2, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental."

Y el artículo 20 sobre la Transposición, establece: *"1. Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.*

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión."

El Real Decreto-ley 5/2023, que entró en vigor el 30 de Junio de 2023, insiste en el preámbulo, en su objetivo, que con la transposición de la directiva se pretende enriquecer las mejoras y aportaciones *"para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y va más allá de las cuestiones de la doble jornada femenina o los largos permisos, en pro de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora".*

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de Junio, establece que: *"en el caso de la Directiva (UE) 2019/1158, el plazo de transposición venció el pasado 1 de agosto de 2022; habiéndose recibido carta de emplazamiento de la Comisión Europea de 20 de septiembre de 2022, además del dictamen motivado por falta de comunicación de las medidas nacionales de transposición con fecha 19 de abril de 2023 [...] Ante esta situación, resulta necesario acudir a la aprobación de un real decreto-ley para proceder a dicha transposición, lo que permitirá cerrar los procedimientos de infracción abiertos por la Comisión Europea".*

Y la Disposición Final 8ª del Real Decreto-ley 5/2023 puntualiza: *"El libro segundo traspone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació:

0C4DFUF3RV1VDTLSGP190ML79AH7DLY

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental."

SEXTO: La cuestión controvertida es de carácter esencialmente jurídico y se trata de una materia que ya ha sido objeto de interpretación por estos Tribunales de Instancia, que han resuelto en sentido estimatorio la pretensión deducida por los allí recurrentes, en casos análogos al de Autos. Por ello, se reproducirá la argumentación ya expuesta en aquellas resoluciones judiciales.

Así, en relación a la cuestión jurídica sometida a consideración por las partes, debe traerse a colación la Sentencia dictada por el Tribunal de Instancia, Plaza nº 1, de Barcelona, Sección C-A, de fecha 28 de Noviembre de 2024, Sentencia: 299/2024, Recurso: 332/2024, Ponente: MONTSERRAT FERNANDEZ CABEZAS, la cual contiene el siguiente pronunciamiento en su FJ3º: *"El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, introduce una nueva letra g) al art. 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, que inequívocamente, reconoce el derecho individual a disfrutar de un permiso parental no superior a ocho semanas que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance como máximo ocho años, y lo hace al objeto de dar cumplimiento a la Directiva (UE) 2019/1158, por lo tanto, al recurrente se le concedió el permiso parental solicitado, que fue disfrutado en las siguientes fechas: 30/10/2023 a 05/11/2023; 13/11/2023 a 19/11/2023; 20/11/2023 a 26/11/2023; 27/11/2023 a 03/12/2023; 11/12/2023 a 17/12/2023; y, 25/12/2023 a 31/12/2023 (aplazado y no disfrutado).*

La cuestión controvertida, en este caso, se refiere a la pretensión económica reclamada 4.000 euros.

No es controvertido que ninguno de los periodos en que se reclama la retribución esta directamente vinculado al permiso parental.

Por el AJUNTAMENT de BARCELONA, se alega el carácter no retribuido del permiso parental del artículo 49) del TREBEP.

El Ajuntament al amparo de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas en materia de conciliación de la vida profesional de los progenitores y cuidadores, y que resulta de la trasposición de la normativa comunitaria, publica el Acuerdo de Ampliación de la Nota Informativa sobre las Novedades en Materia de Permisos introducidas por el RDL 5/2023. Acuerdo rubricado por las Organizaciones sindicales CCOO, UGT, CSIF y CGT.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



Este acuerdo surtió efectos y desplegó plena eficacia, por lo que aquellos funcionarios públicos que cumplían los requisitos y condiciones allí establecidos disfrutaron del permiso parental retribuido.

El Ajuntament fundamenta el cambio en su posición, en una nota informativa de la Direcció General de Funció Pública de la Generalitat de Catalunya de 19/10/2023, que sustituye a la anterior nota informativa de 04/07/2023, sobre las novedades en materia de permisos del personal de la administración de la Generalitat de Catalunya y su sector público introducidas por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio de 2023, en el sentido de considerarlo como un permiso no retribuido. Y, el Ajuntament, en este mismo sentido, el 27/10/2023 mediante comunicado interno, enviado a los correos corporativos, pone en conocimiento de los empleados públicos la rectificación de la nota informativa de la Direcció General de Funció Pública en el sentido de que el permiso parental de 8 semanas para hijos e hijas menores de 8 años deja de ser retribuido. Así las cosas, el Ajuntament dejó de retribuir el permiso parental de máximo 8 semanas para hijos e hijas de hasta 8 años que venía retribuyendo.

Sobre este particular, ha de tenerse en cuenta que, efectivamente, la determinación del permiso parental retribuido o no, es una cuestión no resuelta en la legislación española, a pesar de que, el legislador español tenía hasta el 02/08/2024 para su transposición, lo que a fecha de hoy no consta que haya realizado. Es decir, no hay legislación de transposición sobre los aspectos retributivos o períodos temporales a partir de los cuales el permiso sea retribuido y su eventual desarrollo reglamentario.

Así las cosas, es preciso recordar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el efecto de las Directivas no transpuestas o incorporadas erróneamente en el sentido en que la sentencia de 19 de diciembre de 2019, Pensions-Sicherungs-Verein, C168/18, ECLI: EU:C:2019:1128, establece, y, conforme a la cual: Como ha declarado en reiteradas ocasiones el Tribunal de Justicia, los justiciables pueden invocar disposiciones incondicionales y suficientemente precisas de una directiva no solo frente a un Estado miembro y a todos los órganos de su Administración, sino también frente a organismos o entidades sometidos a la autoridad o al control del Estado o que dispongan de facultades exorbitantes en relación con las que se deriven de las normas aplicables en las relaciones entre particulares (sentencia de 6 de septiembre de 2018, Hampshire, C17/17, EU:C:2018:674, apartado 54 y jurisprudencia citada). También pueden asimilarse al Estado los organismos o entidades a los que una autoridad ha encomendado ejercer una misión de interés público y que han sido dotados de facultades exorbitantes a tal fin (sentencias de 10 de octubre de 2017, Farrell,



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



C413/15, EU:C:2017:745, apartado 34, y de 6 de septiembre de 2018, Hampshire, C17/17, EU:C:2018:674, apartado 55) (apartado 48).

Llegados a este punto, es evidente que, las disposiciones 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, son incondicionales, suficientemente claras y precisas, y atribuyen derechos a los particulares. Además, es innegable que el Estado Español no ha traspuesto la directiva antes del plazo correspondiente.

Así las cosas, en aplicación de lo expuesto, esta Juzgadora considera que el permiso parental debe de ser retribuido, como en general lo son otros permisos que se incluyen en el artículo 49 TREBEP, permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, a pesar de que el artículo 49.g) TREBEP no establece expresamente tal carácter.

Es evidente que, es necesario un desarrollo reglamentario que concrete estos aspectos, dado que, el artículo 49.g) TREBEP señala que "podrá disfrutarse, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan", sin embargo, es importante recordar que el Estado Español no ha traspuesto la directiva -que otorga derechos a los particulares- al derecho interno en el plazo establecido.

A mayor abundamiento, también es innegable que este permiso ha desplegado efectos retributivos por el Ajuntament de Barcelona, por lo que, el Consistorio no puede ir ahora en contra del carácter retribuido del permiso parental que ha reconocido previamente, frustrando las expectativas legítimas de los funcionarios públicos del Ajuntament de Barcelona, en definitiva, causando perjuicios de imposible reparación, especilamente en los casos en los que los menores de 8 años adquieran esa edad de forma inminente.

En suma, por todo lo expuesto, deben desestimarse las alegaciones de la Administración demandada.

Finalmente, en cuanto a la sentencia invocada por la parte demandante, conviene indicar que no es vinculante para esta Juzgadora. asciende a 4.000 euros.

Por tanto, procede estimar íntegramente el recurso contencioso-administrativo reconociendo al demandante el abono de la cuantía correspondiente a los días de disfrute efectivo de permiso parental, cuyo importe asciende a 4.000 euros."



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soterias Garrell, Eila;



Dicho criterio ha sido recogido y aplicado en su integridad por el Tribunal de Instancia, Plaza nº 17, de Barcelona, Sección C-A, en su Sentencia: 185/2025, dictada en fecha 20 de Junio de 2025, Recurso: 276/2024, Ponente: BENJAMIN IGNACIO GORRIZ GOMEZ.

SÉPTIMO: También debe traerse a colación la reciente STSJ de Galicia, Sala C-A, Sección 1ª, de fecha 17 de Junio de 2026, Sentencia: 396/2026, Recurso: 117/2026, Ponente: FERNANDO SEOANE PESQUEIRA, cuyos pronunciamientos son plenamente trasladables al presente caso, contiene los siguientes términos en su FJ6º : *“La plaza nº 2 de la Sección de lo contencioso-administrativo del Tribunal de Instancia de A Coruña estimó el recurso contencioso-administrativo, anulando la resolución impugnada en el sentido de reconocer el carácter retribuido del permiso parental solicitado por la demandante.*

(...)

SEXTO:Examen de los motivos de apelación.-

Para una adecuada respuesta a los motivos de apelación planteados hay que tener en cuenta que cuando la demandante solicitó el permiso parental todavía no se había dictado el RDL 9/2025, puesto que en mayo de 2025 solamente estaba vigente el artículo 49.g del EBEP en la redacción que le había dado el RDL 5/2023, que expresamente hace constar que sólo transpone parcialmente la Directiva, y aclara, en su disposición final 8ª, que los aspectos no transpuestos son el artículo 5 y el 8, apartado 3, de la Directiva, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental. Para esta prestación el plazo máximo de transposición vencía el 2 de agosto de 2024, y una vez concluido dicho plazo no se produjo la incorporación de aquel aspecto de la Directiva al ordenamiento interno español, por lo que hay que deducir que no se transpuso o la transposición fue errónea.

Ni siquiera puede afirmarse que la transposición correcta íntegra tuvo lugar, posteriormente, con el RDL 9/2025, pues con esta norma la transposición no fue ni completa ni correcta, ya que el artículo 8.3 de la Directiva exige la definición de la remuneración o prestación económica de dos de los meses (ocho semanas) del permiso parental, y en el RDL 9/2015 no existe dicha definición.

Tampoco puede compartirse la alegación del apelante que argumenta que, al amparo del artículo 20 de la Directiva, la incorporación a la legislación española se hizo a través de una ampliación del permiso de maternidad hasta las 19 semanas, y no por vía de un permiso retribuido. Con ello se acude a lo que se ha denominado "cláusula pasarela".



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



Ha de recordarse que la Directiva de Conciliación, recoge, con el fin de facilitar la adaptación de los Estados Miembros, lo que se ha denominado la "cláusula pasarela" (20.6: "A efectos del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4, 5, 6 y 8 de la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, los Estados miembros podrán tener en cuenta cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas"). En virtud de la misma, los derechos de conciliación ya contemplados en los sistemas internos, podrán ser utilizados a efectos de dar cumplimiento a las previsiones de la norma comunitaria, siempre que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en el ámbito de dicha norma. La aplicación de la cláusula pasarela permite salvar la duración más amplia del permiso parental de la Directiva (cuatro meses) frente a las ocho semanas que recoge el artículo 49.g EBEP, considerando que ya se ofrecen en nuestro sistema otros derechos para el cuidado de hijos, como la reducción de jornada o la excedencia. Lo mismo ocurre con la exigencia de retribución de parte del permiso parental, para el caso de los padres y progenitores distintos de la madre biológica. En la medida en que el permiso por nacimiento de hijo tiene en nuestro ordenamiento una duración de dieciséis semanas frente a los diez días que establece la Directiva para el permiso de paternidad, podría utilizarse esa "mejora" para cubrir la exigencia del permiso parental retribuido. En cambio, para las madres biológicas, el permiso de maternidad previsto en la Directiva 92/85/CEE tiene una duración de catorce semanas. La aplicación de la cláusula pasarela, aunque se realice no sólo tomando el excedente de nuestro permiso por nacimiento de hijo (dieciséis semanas, ampliado a diecinueve) sino también el del permiso por cuidado de lactante, que tiene igualmente carácter retribuido, difícilmente permitiría dar por satisfecha la exigencia de la Directiva.

En todo caso, ha de insistirse en que la previsión del carácter no retribuido del permiso parental y la ampliación del permiso de maternidad a 19 semanas (17 propiamente de permiso por nacimiento y cuidados y dos de permiso por cuidado parental del menor) tuvo lugar con el RDL 9/2015, es decir, con posterioridad a la solicitud de permiso por parte de la demandante y una vez vencido el plazo de transposición para la incorporación de la remuneración o prestación económica al ordenamiento español, por lo que no estaba vigente cuando el permiso parental se solicitó.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



Esta apreciación de ausencia de incorporación o transposición errónea ha sido corroborada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que en sentencia de 1 de agosto de 2025 (dictada en el asunto C-70/24 con ocasión del recurso interpuesto por la Comisión Europea contra el Reino de España por incumplimiento de la Directiva/UE) 2019/1158), ha condenado al Estado español a pagar una multa de 6,83 millones de euros por el retraso en la transposición de la Directiva europea de conciliación de la vida familiar y laboral, siendo el motivo de dicha condena que España no adaptó a tiempo su legislación nacional a la Directiva (UE) 2019/1158, que obliga a retribuir parte de los permisos parentales.

Una vez que se ha puesto de manifiesto que la Directiva no ha sido transpuesta o ha sido incorporada erróneamente al ordenamiento español, el efecto de las Directivas para ese caso es el de la posibilidad de invocación directa por parte de los justiciables cuando las disposiciones de la Directivas son incondicionales y suficientemente precisas. En este sentido el apartado 48 de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2019, Pensions-Sicherungs-Verein, C168/18, resume la jurisprudencia comunitaria en los siguientes términos:

"48 Como ha declarado en reiteradas ocasiones el Tribunal de Justicia, los justiciables pueden invocar disposiciones incondicionales y suficientemente precisas de una directiva no solo frente a un Estado miembro y a todos los órganos de su Administración, sino también frente a organismos o entidades sometidos a la autoridad o al control del Estado o que dispongan de facultades exorbitantes en relación con las que se deriven de las normas aplicables en las relaciones entre particulares (sentencia de 6 de septiembre de 2018, Hampshire, C-17/17 , EU:C:2018:674, apartado 54 y jurisprudencia citada). También pueden asimilarse al Estado los organismos o entidades a los que una autoridad ha encomendado ejercer una misión de interés público y que han sido dotados de facultades exorbitantes a tal fin (sentencias de 10 de octubre de 2017, Farrell, C-413/15 , EU:C:2017:745, apartado 34, y de 6 de septiembre de 2018, Hampshire, C-17/17 , EU:C:2018:674, apartado 55)".

Procede, por tanto, estar a las consecuencias de este incumplimiento de trasposición de la Directiva, resultando en definitiva que las Directivas devienen vinculantes tras incumplirse el plazo para la trasposición (sentencia del Tribunal Constitucional de 30 de enero de 2017). Así, el artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que: "La directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios."



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



Habiendo arbitrado el TJUE, para los casos en los que los Estados no trasponen una directiva que atribuye derechos a los particulares o lo hacen fuera del plazo o de forma deficiente, la doctrina del llamado "efecto sanción", indicando que puede ser invocada, una vez expirado el plazo de trasposición, contra las autoridades nacionales (sentencia de 22 de junio de 1989, Fratelli Costanzo, asunto 103/88).

Además, ha de estarse al principio de interpretación conforme, y así afirma el TJUE en su sentencia de 10 de abril de 1984, Von Colson, asunto C-14/83 : "la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de conseguir el resultado previsto por la misma, así como su deber en virtud del artículo 5 del Tratado de adoptar todas las medidas generales o particulares necesarias para asegurar la ejecución de esta obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros comprendidas, en el marco de sus competencias, las autoridades jurisdiccionales".

En relación al efecto vertical de una Directiva cabe citar la STJCE, 23-1977, Enka 38/77 en la que se dijo que "En todos los casos en que disposiciones de una directiva aparezcan, desde el punto de vista de su contenido, como incondicionales y suficientemente precisas, estas disposiciones pueden ser invocadas en defecto de medidas de aplicación adoptadas en los plazos, contra toda disposición nacional no conforme a la directiva»; Kolpinghuis, asunto 80/86, cons. nº 12 en la que dice que "El Estado no puede imponer a sus ciudadanos disposiciones más estrictas o menos favorables de una directiva no incorporada o mal incorporada"; pudiendo citarse además las Sentencias de 15 de mayo de 1986, Johnston, asunto 222/84, cons. nº 53; de 8 de octubre de 1987, de 20 de septiembre de 1988, Gebroeders Beentjes, asunto 31/87, cons. nº 39, y la de 7 de noviembre de 1989, Nijman, asunto 125/88, cons. nº 6. Por lo que el juez nacional al aplicar su derecho interno está obligado a interpretarlo a la luz del texto y de la finalidad de la directiva, pero además ha de aplicar la norma conforme a la Directiva. Así, en los casos en que el juez nacional se enfrente a un vacío legal en su ordenamiento jurídico en relación a un supuesto que sí era previsto por el Derecho de la Unión, no por ello el Tribunal dejó de afirmar la pertinencia de la interpretación de conformidad con la directiva; así sucede en las sentencias de 14 de julio de 1994, Faccini Dori, asunto C-91/92 y la de 16 de diciembre de 1993, Wagner Miret, asunto C-334/92.

Ya hemos visto anteriormente que el artículo 8.3 de la Directiva 2019/1158, en relación con el 5.2, es incondicional, suficientemente claro y preciso a la hora de exigir la definición de una remuneración o prestación económica para dos de los meses de permiso parental no transferibles, y el Considerando 29 de la propia



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



norma comunitaria recoge una prestación económica adecuada durante el permiso para incentivar más a los progenitores a que se acojan a dicho permiso, mientras que el Considerando 31 exige a los Estados miembros la fijación en un nivel adecuado la remuneración o prestación para el periodo mínimo no transferible de permiso parental (ocho semanas), teniendo en cuenta que el disfrute de ese permiso conlleva a menudo pérdidas de ingresos para la familia y que el perceptor principal de ingresos sólo 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.

Por tanto, la eficacia vertical de la Directiva no transpuesta supone que el derecho a la retribución del permiso puede exigirse en la relación con la Administración (vertical), lo que permite llegar a la misma conclusión que la sentencia apelada.”

OCTAVO: Este Juzgador coincide con los pronunciamientos judiciales expuestos en la presente Resolución judicial, en supuestos igual en lo sustancial al de Autos y, compartido también por este Juzgador, se dan por reproducidos íntegramente en esta Resolución como fundamento propio de la misma los razonamientos de aquellas Sentencias, entre otras razones, naturalmente con salvaguardia de la independencia judicial, por la necesaria efectividad de los principios de unidad de doctrina y seguridad jurídica que en caso contrario quedarían comprometidos, principios éstos por cuya mayor efectividad debe velar el órgano judicial y que, entre otros extremos, demandan de todos los órganos judiciales, con carácter general, igual solución jurisdiccional para casos procesalmente en lo esencial idénticos en aras, a su vez, a la necesaria efectividad del principio de igualdad en la aplicación judicial de la Ley (entre muchas otras, sentencias del TC números 2/2007 de 15 de Enero y 147/2007 de 18 de Junio, o las Sentencias del TC números 31/2008 de 25 de Febrero y 13/2011 de 28 de Febrero), que exigen la misma conclusión estimatoria deducible en esta sede impugnatoria.

De conformidad con la praxis jurisprudencial referenciada, procede estimar el recurso contencioso-administrativo y reconocer el derecho de la recurrente al abono de la cuantía correspondiente a los días de disfrute efectivo del permiso parental, difiriendo su concreción a la ejecución de sentencia.

NOVENO: De conformidad con el art. 139 de la Ley Jurisdiccional, no se aprecian condiciones para la imposición de costas, toda vez que las pretensiones de los litigantes no están manifiestamente desprovistas de amparo fáctico o jurídico.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



Vistos los preceptos legales citados, y demás normativa de especial y general aplicación al caso

FALLO

ESTIMAR EL RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO interpuesto por [REDACTED], contra la actuación administrativa identificada en el Fundamento de Derecho Primero de esta Resolución judicial, **declarando la nulidad de la Resolución impugnada por no ser ajustada a Derecho y, en consecuencia, se reconoce el derecho de [REDACTED] al abono de la cuantía correspondiente a los días de disfrute efectivo del permiso parental, más los intereses legales correspondientes desde la reclamación en vía administrativa, difiriendo su concreción a la ejecución de sentencia. Sin costas.**

Modo de impugnación: recurso de **APELACIÓN** en ambos efectos, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

El recurso se debe presentar en este Órgano dentro del plazo de **QUINCE** días, contados desde el siguiente al de la notificación de esta resolución, mediante escrito razonado que deberá contener las alegaciones en que se fundamente el recurso. Sin estos requisitos no se admitirá la impugnación.

Además, se debe constituir en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de éste Órgano judicial y acreditar debidamente, el depósito de 50 euros a que se refiere la DA 15ª de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), del que están exentas aquellas personas que tengan reconocido el beneficio de justicia gratuita (art. 6.5 de la Ley 1/1996, de 10 de enero), y, en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos, de acuerdo con la citada DA 15ª.5 LOPJ.

Lo acuerdo y firmo.
La Jueza

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de seujudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
13/07/2026
01:25

Signat per Soteras Garrell, Eila;



asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html	
Data i hora 13/07/2026 01:25	Signat per Soteras Garrell, Eila;