

Codi Segur de Verificació:

Origen: Ciutada

Identificador de document: ES_L01170157_2025_3122751

Data d'impressió: 02/03/2025 12:12:27

Pàgina 1 de 17

SIGNATURES

1.- justicia.cat, 07/01/2025 13:59



Juzgado Contencioso Administrativo n. 3 de Girona (UPSD Cont. Adm. n.3)

Plaza Josep Maria Lidón Corbí, 1 - Girona - C.P.: 17071

TEL.: 972942539

FAX: 972942377

EMAIL: upsdccontencios3.girona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 1707945320238006215

Procedimiento abreviado 228/2023 -D

Materia: Cuestiones de personal (Proc. Abreviado)

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

2000000022823

Administrativo n. 3 de Girona (UPSD Cont. Adm. n.3)

Concepto: 391200000022823

Parte recurrente/Solicitante/Ejecutante:

[Redacted]
 [Redacted]
 [Redacted]

Parte demandada/Ejecutado: AJUNTAMENT

BANYOLES
 Procurador/a:
 Abogado/a:

SENTENCIA Nº 2/2025

Girona, 7 de enero de 2025

Vistos por D. [Redacted], magistrado titular del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 3 de Girona y su provincia, los presentes autos de **PROCEDIMIENTO ABREVIADO Nº 228/23-D**, seguidos ante este Juzgado y en los que han sido partes, como recurrente, [Redacted]; y como recurrido, el **AYUNTAMIENTO DE BANYOLES**, representadas y defendidas por los profesionales indicados más arriba.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Turnada a este Juzgado Contencioso-Administrativo el recurso/demanda que ha dado origen al presente procedimiento, se han tramitado las presentes actuaciones en la forma legalmente prevista, tras lo cual quedaron los autos conclusos para sentencia.

SEGUNDO.- Procede fijar la cuantía del presente procedimiento como indeterminada, conforme a lo dispuesto en los artículos 40 y 41 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.



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

Codi Segur de Verificació:

Data i hora
07/01/2025
13:59



Codi Segur de Verificació:

Origen: Ciutada

Identificador document:

Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27

Pàgina 2 de 17

SIGNATURES

1.- justicia.cat, 07/01/2025 13:59



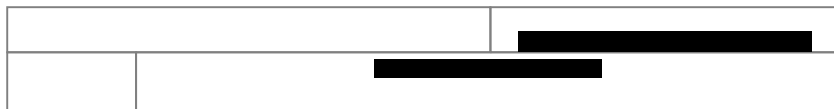
FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El objeto del presente recurso contencioso-administrativo es el decreto de Alcaldía del Ayuntamiento de Banyoles 2023DECR001900, de fecha 17 de abril de 2023, por el que se desestimaba el recurso de reposición interpuesto por el demandante frente al decreto de Alcaldía 2023DECR1147, de 2 de marzo de 2023 por el que, en lo que aquí interesa, se otorgaba al demandante el permiso de progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento de un hijo en las fechas por él interesadas y se reorganizaba el cuadrante anual de servicio del recurrente, descontando de su calendario laboral, en cómputo anual, el total de 640 horas correspondientes a 16 semanas de permiso.

Pretende el recurrente la anulación de dichos actos administrativos, al considerar, en síntesis, que la Administración ha realizado una interpretación del permiso previsto en el artículo 49.b) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre que no se sustenta en ninguna norma jurídica, aplicando una jurisprudencia de órganos de la jurisdicción social, siendo que, en su opinión, su derecho a disfrutar del permiso regulado en dicho precepto no puede suponer un cambio en su cuadrante de trabajo.

Por su parte, la Administración demandada se opone a la demanda, alegando, en síntesis, que el disfrute del permiso solicitado por el demandante sin modificar su calendario laboral supondría una desigualdad injustificada respecto de los funcionarios municipales que no trabajan por turnos, como ocurre con el actor, siendo su pretensión constitutiva de abuso de derecho, por lo que, para evitar esta situación, es necesario modificar el cuadrante de trabajo del funcionario a fin de que su permiso de 16 semanas equivalgan a 640 horas de trabajo (al trabajar por turnos de 40 horas).

SEGUNDO.- No existiendo controversia en relación a los hechos sobre los que gira el presente procedimiento, la cuestión debatida es estrictamente jurídica y se reduce a determinar cómo llevar a cabo el disfrute del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de un hijo, una vez cumplidas de forma ininterrumpida las 6 semanas obligatorias por Ley inmediatamente posteriores al parto, es decir, cómo se deben disfrutar las 10 semanas siguientes hasta cumplir con las 16 semanas de permiso retribuido que confiere el artículo 49.c) EBEP: si semanas completas a elección del recurrente, coincidentes con las semanas de trabajo del recurrente (que trabaja por turnos), de acuerdo con el tenor literal del precepto; o debe tenerse en cuenta la jornada especial de trabajo que tiene éste, en su condición de funcionario de la policía local, de forma que el permiso debe calcularse en función de las horas semanales de trabajo (40 horas), tal como entiende la Administración demandada, pues, de lo contrario se produciría una prolongación indebida del permiso respecto de otros funcionarios municipales.



Codi Segur de Verificació:

Origen: Ciutada

Identificador documento

Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27

Página 3 de 17

SIGNATURES

1.- justícia.cat, 07/01/2025 13:59



No consta en el expediente administrativo qué cuadrante de trabajo tenía el demandante en el año 2023, pues en la resolución originariamente impugnada únicamente se indica que tiene una jornada especial de 40 horas semanales y que el trabajo de los funcionarios de la policía local se organiza en tres turnos semanales y con un cuadrante anual de todos los efectivos que se calcula en función de las horas anuales a trabajar por cada uno de los funcionarios. Del planteamiento procesal de las partes, cabe deducir que la solicitud del permiso realizada por el recurrente coincidía con las semanas en las que, conforme al cuadrante existente en el momento de la solicitud, debía trabajar, de forma que su solicitud implicaba que el número de horas que el permiso solicitado (sumando el permiso de seis semanas inmediatamente posterior al nacimiento y las restantes diez semanas) superaba las 640 horas de trabajo, cantidad resultante de multiplicar la jornada de trabajo de 40 horas semanales por las dieciséis semanas a las que tenía derecho el reclamante, por lo que el ayuntamiento demandado decidió modificar el cuadrante laboral para ajustar el permiso (que le fue concedido al demandante, en los días por él solicitados, en las resoluciones impugnadas) a las horas efectivas de trabajo que, en función del horario especial que tenía el recurrente, equivalían a las dieciséis semanas que dispone el artículo 49.c) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Al respecto de esta controversia, la sentencia de la Sección 2ª de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 25 de enero de 2024, nº de recurso 242/2023, nº de resolución 89/2024, ha resuelto un caso muy similar al que nos ocupa en los siguientes términos, cuyos fundamentos de derecho considera este magistrado que se ajustan perfectamente a Derecho y hace suyos y son plenamente aplicables al caso que nos ocupa, y se reproducen a continuación:

"PRIMERO.- Objeto de la apelación

La Sentencia apelada resolvía la denegación por parte del Ayuntamiento demandado del disfrute de las 10 semanas de permiso de maternidad establecidas en el art. 49 del TREBEP en la forma que pretendía la parte actora, esto es, disfrutando del permiso en las semanas alternas en que por razón de la jornada especial a que está sometida como Policía Local (Turno 7x7) le correspondía prestar servicio.

Y confirmaba el acto impugnado razonando, con cita de una sentencia de los juzgados de Castellón y una de la Audiencia Nacional, lo siguiente:

"Partimos en el presente procedimiento de que no se cuestiona la aplicación del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que entre otros, en su apartado 12 del artículo 2º modificó la duración de los periodos de descanso o permisos por nacimiento de hijo previstos, tanto en el artículo 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los trabajadores como en el artículo 49 a) y b) y c) del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). Como ambas partes reconocen la controversia del



Codi Segur de Verificació:

SIGNATURES

1.- justicia.cat, 07/01/2025 13:59



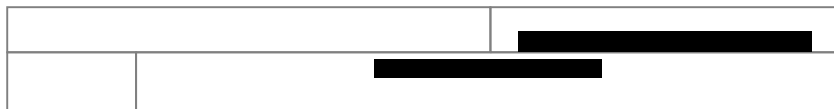
presente procedimiento se centra en cómo llevar a cabo el disfrute del permiso por nacimiento para la madre biológica, una vez cumplidas de forma ininterrumpida las 6 semanas (del 26 enero al 8 de marzo) obligatorias por Ley inmediatamente posteriores al parto, es decir, como se deben disfrutar las 10 semanas siguientes hasta cumplir con las 16 semanas de permiso retribuido que confiere la legislación vigente por nacimiento para la madre biológica, si de forma ininterrumpida (o continuada, como defiende la administración demandada), o de forma interrumpida por semanas (como defiende la recurrente).

Pues bien, lo cierto es que el criterio sostenido por la actora, según la cual las 10 semanas restantes deben referirse, en un caso como el suyo en el que se trabaja en periodos de 7 días de trabajo efectivo y 7 de descanso, no resulta conforme con la literalidad de la norma. Así se trata de un período conjunto de 16 semanas, en las que se engloba tanto los períodos de descanso como los de trabajo efectivo. En un caso normal de semanas de 5 días de trabajo efectivo y 2 de descanso, resulta claro que no cabría descontar del cómputo los días de descanso, y de esta manera tampoco en el caso que nos ocupa tiene sentido descontar los períodos de descanso, aun cuando en este caso sean de 7 días. Y es que durante las 6 semanas inmediatas al parto, resulta obvio y no se cuestiona por la actora que esas 6 semanas comprenden tanto las 3 de trabajo efectivo como las otras 3 de descanso. El mismo criterio debe aplicarse al segundo período de 10 semanas.

En este sentido cabe citar la sentencia 239/21, de 18 de noviembre, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo 2 de Castellón que, ante la petición de funcionario de policía con jornada 7 x 7, que solicitaba el permiso de paternidad de 3 semanas de las 8 que le correspondían (permiso establecido para 2020), a disfrutar de manera interrumpida, y haciéndolas coincidir con las semanas en las que debía prestar servicios en el turno, establecía lo siguiente:

"En estos turnos especiales la distribución de días de trabajo y descanso no coincide con la semana laboral estándar, y si se opta por el disfrute interrumpido y por semanas de permiso por paternidad, tal y como faculta la norma, no procede computar únicamente los días de trabajo efectivo, porque lo contrario produciría una prolongación artificial del permiso y una desigualdad en el disfrute entre los diferentes regímenes de trabajo. Prueba de ello es el cálculo que hace el ayuntamiento, así 8 semanas de descanso de permiso de paternidad aplicados a la jornada especial de 7x7 suponen un descanso de 448 horas, frente a las 300 horas que disfrutaría otro funcionario en jornada habitual.

Por lo tanto este exceso de horas en el disfrute de horas debe ser atemperado, para no producir una desigualdad, ni en exceso no en defecto. Pero es más, en la semana estándar de cinco días de trabajo y dos de descanso, ya se computa el periodo de libranza, por lo tanto en la semana especial de 7 días de trabajo y 7 de descanso también debe seguirse la misma regla, y el permiso paternal debe abarcar todo el periodo de trabajo y descanso.



Origen: Ciutada
 Identificador documento:
 Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27
 Pàgina 5 de 17

SIGNATURES
 1.- justicia.cat, 07/01/2025 13:59



Aunque aplicada a la normativa laboral y no funcionarial, sirva citar la sentencia de A.N. de 6 de julio de 2021. Es por ello que, en el caso de autos, habrá que realizar el cálculo que le corresponde al funcionario policía local con turno especial de trabajo en el disfrute del permiso de paternidad, habida cuenta, que en las semanas de libranza también se incluyen otro tipo de permisos y vacaciones, por lo tanto habrá que calcular los días de descanso por permiso de paternidad que le corresponden y agruparlos en semanas, que podrá disfrutar en las semanas de trabajo efectivo pero no en número de 8 porque de lo contrario supondría un permiso de mayor duración que el resto y contravendría el principio de igualdad."

SEGUNDO.- Motivos de la apelación

La parte apelante critica la sentencia señalando que la nueva regulación de los permisos por nacimiento para los padres y madres, es clara y contundente cuando expresamente permite que, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, dicho permiso pueda distribuirse a voluntad de los padres solicitantes, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada (es decir, seguida) o de forma interrumpida (es decir, no continuada) y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Sin que la nueva regulación dada por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo diferencie entre jornadas ordinarias o irregulares como indica el Ayuntamiento y la Sentencia que se recurre, ni exija un reajuste de la jornada de trabajo o cómputo horario (como se dice en la Sentencia nº 239/21 del Contencioso nº 2 de Castellón.

Estima que, conociendo el legislador que la jornada de trabajo de la Policía Local puede ser ordinaria (5 días trabajados - 2 descansados) o especial (7x7), sin embargo no ha querido diferenciar entre jornadas porque no ha establecido ni en esta norma ni en ninguna otra, que este permiso deba provocar un reajuste del cómputo horario o de la jornada de trabajo del progenitor.

Por lo tanto, no encontrándose en la normativa analizada limitación al respecto, la solicitud de la funcionaria de la Policía Local que tiene establecido un sistema de turnos 7x7 se ajusta a la nueva regulación del anteriormente denominado permiso de maternidad, ahora de nacimiento de hijo, puesto que en el año 2021, diez de las dieciséis semanas del permiso pueden disfrutarse de manera interrumpida, siempre que se cumplan los requisitos que marca la norma: que ambos progenitores trabajen, que se preavise con quince días de antelación y que se disfrute por semanas completas, por lo que no se aprecia el abuso de derecho alegado por la Administración en la solicitud presentada.

Y pese a ello, el Juez de instancia habría desestimado su petición, afirmando que el cumplimiento de las 10 semanas de descanso por nacimiento para la madre biológica deberán cumplirse de forma continuada, al igual que las 6 primeras, hecho que contraviene toda la normativa que se acaba de exponer.

La recurrida se opone y solicita inadmisión de la apelación por razón de la cuantía, así como sentencia desestimatoria en cuanto al fondo.





Codi Segur de Verificació:

[REDACTED]

Ciutada

Identificador document:

Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27

Pàgina 6 de 17

SIGNATURES

1.- justicia.cat, 07/01/2025 13:59



TERCERO.- Admisibilidad de la apelación

No habiéndose resuelto esta cuestión con anterioridad, procede referirse a la misma en primer lugar, señalando que a juicio de la Sala y de conformidad con nuestro criterio previo, entendemos que la solicitud del disfrute in natura del permiso que se efectúa como pretensión principal trasciende de su mero equivalente económico y supone una cuantía indeterminada por afectar a cuestiones personales propias, con incidencia organizativa en los restantes funcionarios afectos al mismo servicio. Por lo tanto, estimamos admisible la apelación y entramos en el fondo del recurso.

CUARTO.- Resolución de la cuestión de fondo, interpretación del art. 49.a) TREBEP.

Tal y como se deduce de las alegaciones de las partes, la resolución de la controversia pasa por la interpretación que se efectúe del art. 49.a) del TREBEP, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En concreto, dispone la citada norma en lo que aquí importa que (El subrayado es nuestro):

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

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

(...)

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo."

El núcleo de la cuestión consiste por ello en determinar si las 10 semanas de disfrute del permiso de forma flexible que prevé el precepto tienen o no especialidad alguna interpretativa en los casos de jornadas especiales, siendo el principal argumento negativo por parte de la demandante la literalidad del



[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]



Codi Segur de Verificació:

Ciutada

Identificador document

Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27

Pàgina 7 de 17

SIGNATURES

1.- justicia.cat, 07/01/2025 13:59



precepto y ausencia de previsión expresa al respecto, y positivo por la apelada la disfunción y vulneración del principio de igualdad que resulta en tal caso si se escoge el disfrute en los periodos en que corresponde prestar servicios.

Pues bien, el hecho de que el precepto no se refiera a jornadas especiales no significa que se deba aplicar a todas por igual en los términos de la jornada ordinaria, y para ello debemos recordar en primer lugar la normativa relacionada.

Así, el art. 47 del TREBEP señala que: "Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial" y el art. 78.b) de la Ley autonómica 17/17 de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana establece que las personas integrantes de los cuerpos de policía local tienen derecho: "b) A una jornada de trabajo adaptada a las peculiaridades de la función policial"

Es decir, que en el caso de integrantes de estos cuerpos, puede ocurrir que exista una jornada diferente de la ordinaria, en que la distribución de trabajo y descanso sea, como aquí es el caso, de 7x7 días en lugar del sistema 5x2, propio de la jornada ordinaria, pero sin que ello suponga que se esté obligado a una jornada global inferior, sino afectando únicamente a su distribución temporal.

Esta Sala y sección señaló en la Sentencia nº 298/23 de 25 de abril (Rec. nº 271/22) que: "El art. 49 c), sin embargo, no regula expresamente la extensión de los periodos en que el progenitor puede distribuirse el tiempo de permiso restante y subsiguiente a las seis semanas posteriores al hecho causante. Si bien cabe decir que el precepto atiende a la ficción según la cual durante el disfrute el empleado público desempeña su jornada de servicio que incluye correspondientes descansos, bien se trate de una jornada ordinaria, bien se trate de una jornada especial.", idea que cabe retener ahora sin perjuicio de señalar que el concreto supuesto resuelto en dicho recurso difería del presente en el presupuesto de base, en tanto derivaba de un cambio forzoso de turno a efectos de cumplimiento de este permiso y afectaba a la posterior regulación horaria resultante, por lo que como ya indicábamos, no se revisaba la legalidad o el derecho al disfrute del permiso tal y como se hubo planteado ante el Ayuntamiento por el actor, cosa que sí acontece aquí.

Partiendo de lo hasta ahora expuesto, concluimos que el razonamiento de la sentencia apelada es correcto y se ajusta a la adecuada interpretación teleológica del precepto, ya que la propuesta por la parte actora supondría una manifiesta desigualdad perjudicial respecto a cualquier funcionario que disfrute del mismo en régimen de jornada ordinaria, toda vez que en cada semana de disfrute elegida se incluirían los dos días no laborales semanales correspondientes, en tanto que en el caso de las jornadas especiales las semanas de disfrute no comprenderían aquellos, viéndose por lo tanto aumentada la duración del permiso en la práctica. Por ello, el concepto de semana de disfrute debe ponerse en relación con la correspondiente jornada semanal -que es de lo que a la postre se exime al funcionario- que se desempeña, tanto en trabajo como en descanso, y en el caso de las jornadas





Codi Segur de Verificació:

SIGNATURES

1.- justicia.cat, 07/01/2025 13:59

Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27
Pàgina 8 de 17

especiales esa diferencia en la distribución del trabajo y descanso debe tener su correspondiente reflejo también en el permiso que la abarca”.

TERCERO.- Por otro lado, cabe traer a colación, por contener unas conclusiones y una motivación jurídica de las cuestiones debatidas plenamente asumida por este magistrado; y también por analizar las dos posturas que se plantean en relación a esta cuestión por las partes del presente procedimiento, la respuesta dada por el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana en su dictamen 835/2023, de 29 de noviembre de 2023, que, en lo que aquí interesa, explica (las negritas son de este magistrado y contienen las razones fundamentales para alcanzar la conclusión a la que llega el dictamen):

“El artículo 48 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre -TREBEP-, recoge, con carácter básico, los permisos de los funcionarios, siendo el artículo 49 TREBEP el que contempla los permisos relativos a la conciliación personal, familiar y laboral, mientras que el artículo 50 del TREBEP se refiere a las vacaciones.

Concretamente, el artículo 49 del TREBEP regula, entre los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el apartado c), el siguiente permiso: “c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción...” (En adelante, “permiso del progenitor”).

Respecto al citado permiso regulado en el artículo 49.c) del TREBEP, en su redacción dada por el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, constituye un permiso que se reconoce al progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción, y tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del permiso siempre que las primeras seis semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

Transcurridas las seis primeras semanas y en el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a





Codi Segur de Verificació:

4 [REDACTED]
C [REDACTED]

SIGNATURES

1.- justícia.cat, 07/01/2025 13:59

Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27
Pàgina 9 de 17



cabo de manera interrumpida, lo cual requiere, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Dispone el TREBEP, al igual que el artículo 31 del Decreto 42/2019, que el tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Pues bien, en relación con el cómputo de las seis primeras semanas del citado permiso, denominado hoy "permiso del progenitor diferente de la madre biológica", anteriormente, "permiso de paternidad", estas seis primeras semanas no suscitan, a juicio de la autoridad consultante, problema jurídico, tanto en relación con los funcionarios sujetos a una jornada laboral normal (5 días de trabajo efectivo y 2 de descanso) como respecto a los funcionarios sujetos a una jornada laboral especial (7x7). Sin embargo, sí suscita problema la forma de computar las restantes 10 semanas completas de permiso que podrán o no disfrutarse de manera ininterrumpida.

En relación con esta cuestión, y como indica el Ayuntamiento, el Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 8 de València, en la Sentencia 52/2022, estimó la pretensión de un funcionario policía local del Ajuntament de Sagunt de solicitar el disfrute de las 10 semanas restantes, en semanas interrumpidas y no continuadas, coincidiendo con la semana de trabajo fijada en su cuadrante de servicio anual del 7x7.

Así, en la citada Sentencia se señala lo siguiente:

"La parte actora alega que el actor es Agente de la Policía Local en el Ayuntamiento de Sagunto. El indicado Ayuntamiento tiene aprobados varios sistemas de trabajo en la Policía Local, estando el actor en el denominado "7x7", es decir, siete días de trabajo seguidos de otros siete de descanso. El actor tenía aprobado para el año 2.021 su calendario de trabajo anual con el indicado sistema del 7x7. El demandante ha sido padre en el año 2.021 y tras el nacimiento de su hijo disfrutó las seis semanas de permiso continuado que indica la norma. Respecto de las 10 semanas restantes, el actor presentó escrito solicitando de conformidad con el TREBEP, que reconoce el disfrute en semanas interrumpidas y no continuadas, que el disfrute de cada semana del permiso de paternidad coincidiera con la semana de trabajo fijada en su cuadrante de servicio anual del 7x7. El Ayuntamiento de Sagunto ha dictado resoluciones por la que se ha acordado reconocer el permiso de 10 semanas de paternidad, pero para ello ha cambiado al actor al sistema de trabajo 5x2, así como hacer un reajuste del cómputo horario. Entiende que esta decisión vulnera el artículo 49 del TREBEP, la cual señala varias condiciones, entre ellas, el derecho a elegir por el progenitor semanas completas alternas y no continuadas, y que el disfrute del permiso no pueda provocar un reingreso



Codi Segur de Verificació:

Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27
Pàgina 10 de 17

SIGNATURES

1.- justicia.cat, 07/01/2025 13:59



con términos y condiciones menos favorables a las previas al disfrute del permiso de paternidad". Señala el Juzgador que "(...) no encontrándose en la normativa analizada limitación al respecto, la solicitud del funcionario Policía Local que tiene establecido un sistema de turnos 7x7 se ajusta a la nueva regulación del anteriormente denominado permiso de paternidad, puesto que en el año 2021, diez de las dieciséis semanas del permiso pueden disfrutarse de manera interrumpida, siempre que se cumplan los requisitos que marca la norma: que ambos progenitores trabajen, que se preavise con quince días de antelación y que se disfrute por semanas completas, por lo que no se aprecia el abuso de derecho alegado por la Administración en la solicitud presentada". Por ello, el órgano judicial estimó el recurso contencioso administrativo, anulando los actos administrativos impugnados, debiendo indemnizarse al actor por los daños y perjuicios de carácter moral que le había producido el no poder disfrutar del permiso en los términos que interesaba, así como por el cambio de turno al que se ha visto sometido.

Esta Sentencia ha sido ratificada por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, nº 298/2023, de 25 de abril, en la que se argumenta lo siguiente:

"(...) El art. 49 c), sin embargo, no regula expresamente la extensión de los periodos en que el progenitor puede distribuirse el tiempo de permiso restante y subsiguiente a las seis semanas posteriores al hecho causante. Si bien cabe decir que el precepto atiende a la ficción según la cual durante el disfrute el empleado público desempeña su jornada de servicio que incluye correspondientes descansos, bien se trate de una jornada ordinaria, bien se trate de una jornada especial. Las jornadas de trabajo especiales, dentro de los presupuestos y limitaciones legales, responden a necesidades del servicio público al tiempo que tratan de salvaguardar un adecuado descanso de quienes sirven en ellas. No suponen ventajas o privilegios, tampoco se disfruta de un mayor descanso que en las ordinarias, aunque otra cosa pueda antojarse si desde determinada óptica nos centrásemos únicamente en alguno de sus aspectos. Para los descansos de las jornadas especiales se tienen en cuenta determinadas circunstancias (intensidad del servicio, penosidad, nocturnidad, etc.) frente a las consideradas ordinarias. De ahí la dificultad para que las segundas sean señaladas como término válido de comparación. Para unas mediciones comparativas como las propuestas por el Ayuntamiento apelante". Añade el Tribunal que "La distribución del descanso en la denominada jornada ordinaria, que es el base sobre la que el Ayuntamiento apelante asienta su decisión denegatoria y de incorporación del actor al turno ordinario, no supone un sustento de legalidad adecuado porque no cabe una comparación o medición comparativa entre la jornada ordinaria y la jornada especial..."

Sin embargo, la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, en la Sentencia, 166/2021, de 29 de junio, en relación con un supuesto análogo que afectaba a personal laboral, argumentó que "(...) La controversia se



Codi Segur de Verificació:

SIGNATURES
1.- justicia.cat, 07/01/2025 13:59Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27
Página 11 de 17

centra en determinar si, en el disfrute del permiso de paternidad se opta por el disfrute interrumpido de las ocho semanas en 2020 o 10 semanas en 2021 restantes, una vez disfrutadas las semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento, cuando los trabajadores que accedan a dicho permiso se encuentren prestando el trabajo mediante un sistema rotativo de turnos, el disfrute de este permiso, debe ser en días laborables, es decir que todas las semanas se disfruten en días de trabajo efectivo según cuadrante, como sostienen los sindicatos demandantes o debe ser teniendo en cuenta la semana laboral de lunes a domingo que se compone de cinco días de trabajo y dos de descanso, tesis mantenida por la empresa demandada.

Para cuya resolución hay que tener en cuenta que tanto la semana laboral como el ciclo de turnos se componen de un número de días de trabajo que generan un número de días de descanso, de manera que, si en una semana laboral eliminamos los días de trabajo, no se generan los días de descanso, y asimismo si de un ciclo de turnos se extraen los días de trabajo, no da lugar a los días de descanso que le acompaña”.

Añade la Audiencia Nacional que “(...) el resultado del disfrute del permiso de paternidad de conformidad con el criterio publicado por CSIF/ Puertollano en fecha 18-09-2019, supone una quiebra al principio de proporcionalidad entre días trabajados y días de descanso, una prolongación artificial del disfrute de dicho permiso y una desigualdad en el disfrute entre los diferentes regímenes de trabajo en la empresa. Si se siguiera el criterio postulado por la parte demandante, las primeras seis semanas continuadas contienen días laborales y días de descanso, mientras que las 10 semanas restantes carecen de proporcionalidad, puesto que no existen días de descanso en su disfrute, eligiéndose exclusivamente períodos de trabajo continuados de siete días conforme al sistema de turnos TX establecidos la empresa, descansando/librando días intermedios en dicho disfrute...”.

Concluye la Sala que “si se siguiera el criterio de la parte demandante, supondría una prolongación exacerbada del disfrute del permiso de paternidad ya que en el turno 2TD se disfrutarían de 112 días y 16 semanas; en el turno 3TX se disfrutarían 158 días y 22,57 semanas y en el turno 2TX se disfrutarían 149 días y 21, 29 semanas, lo que generaría una desigualdad en el disfrute de este permiso entre los diferentes regímenes de trabajo en la empresa. Por tanto, el criterio de la empresa, en el supuesto de que se optara por el disfrute interrumpido de las ocho semanas en 2020 o 10 semanas en 2021 restantes, que para garantizar la igualdad efectiva de todo el personal, si en el cómputo de semanas de lunes a domingo, el disfrute es de cinco días de trabajo y dos de descanso, estableciendo un disfrute mínimo de 40 días laborables y 16 de descanso para 2020 y de 50 días laborables y 20 de descanso para 2022, es ajustado a derecho, por lo que procede, por las razones expuestas, la desestimación de la demanda”.



Codi Segur de Verificació:

SIGNATURES
1.- justicia.cat, 07/01/2025 13:59

Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27
Pàgina 12 de 17



Expuestos los dos criterios anteriores en la interpretación del denominado "permiso del progenitor diferente de la madre biológica", es cierto, como señala el Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 8 de Valencia, y ratifica la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia nº 298/2923, que el artículo 49,c del TREBEP no efectúa limitación alguna, ni distinción entre los distintos tipos de jornadas (normal o especial, o por turnos) de forma que, una interpretación literal del artículo 49 del TREBEP daría paso a la interpretación efectuada por los citados órganos judiciales en orden a permitir al funcionario sujeto a una jornada especial 7x7 elegir indistintamente, de forma continuada o interrumpida, las restantes 10 semanas completas de trabajo efectivo, pudiendo coincidir todas las 10 semanas con las semanas de trabajo efectivo (7x7).

*Sin perjuicio del anterior criterio mantenido por el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, a juicio de este Órgano consultivo, la interpretación realizada por la Audiencia Nacional, Sala Social, en la Sentencia 166/2021 resulta, como en ella se señala, **más ajustada al principio de proporcionalidad entre días trabajados y días de descanso, evitando una prolongación artificial del disfrute de dicho permiso y una desigualdad en el disfrute entre los diferentes regímenes de trabajo, de forma que, cualquiera que sea el tipo de jornada que corresponda a los funcionarios públicos o trabajadores, el permiso del progenitor diferente de la madre biológica no genere un trato desigual entre ellos. Dicho permiso ha de conceder la misma ventaja a todos los funcionarios, y debe aplicarse de forma que garantice la igualdad de trato entre ellos, sin alterar el número de horas de trabajo efectivo en su cómputo anual.***

*Debe tenerse en cuenta que **la jornada de los funcionarios de la policía local ha de ser la misma, en cómputo anual, que la establecida para el resto de los funcionarios del Ayuntamiento**, de forma que, conforme al artículo 94 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, (LRBRL), "La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada."*

*Lo anterior viene a significar que, **los policías locales**, como cualquier otro funcionario de la administración local, **están obligados al cumplimiento de un número de horas mínimas en cómputo total anual** que son fijadas por la normativa estatal, sin perjuicio de que la distribución de este número de horas a lo largo del periodo, ya sea diario, semanal, mensual o cualquier otro a lo largo de un ejercicio, corresponda a la propia Administración tras negociar con el correspondiente colectivo la forma y el sistema a seguir para su prestación, estableciéndose las fórmulas que procedan en cuanto al cómputo de las mismas en los días festivos, domingos, etc.*

Procede recordar que, en relación con la interpretación de las normas jurídicas, el artículo 3.1 del Código civil dispone que "Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser



Codi Segur de Verificació:

Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27
Pàgina 13 de 17

SIGNATURES

1.- justícia.cat, 07/01/2025 13:59



aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas". Este artículo 3.1 constituye, por tanto, una guía de interpretación de normas jurídicas, en la que es preciso partir, inicialmente, de la literalidad de las normas, sin que, en ningún caso, dicho criterio interpretativo conduzca a una solución irracional en el orden lógico.

Atendiendo, por tanto, al criterio interpretativo de la literalidad, la Ley básica estatal, concretamente, el artículo 49,c) del TREBEP, en la medida que el citado artículo 49,c) del TREBEP no distingue entre distintos tipos de jornadas, **una interpretación literal de dicho artículo, justificaría**, en línea con las sentencias del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 8 de Valencia y del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, el derecho del funcionario a jornada especial 7x7 a solicitar y disfrutar las 10 semanas a las 6 continuadas, en semanas interrumpidas y no continuadas, coincidiendo con la semana de trabajo fijada en su cuadrante de servicio anual del 7x7.

Ahora bien, **junto al criterio de la literalidad** en la aplicación de las normas, el artículo 3 del Código civil exige atender a otros criterios como la **interpretación sistemática, y, fundamentalmente, al espíritu y finalidad de las normas**. Así, la interpretación sistemática se dirige a recordar que el Derecho forma un todo, de lo que se deduce que para conocer el significado de una determinada disposición habrá que valorarla, necesariamente, dentro de la totalidad del ordenamiento jurídico y, de manera especial, en relación con la regulación de la que forma parte.

Por ello, cuando el funcionario con jornada 7x7 elige, en el disfrute de las restantes 10 semanas del "permiso del progenitor", solo las semanas de trabajo efectivo, quedaría exento de trabajar durante 70 jornadas, mientras que el resto de funcionarios públicos estarían exentos de trabajar 50 jornadas (5 x 2). Al primero, no se le incluiría en el cómputo del permiso del progenitor días de descanso, mientras que, al segundo, se le incluirían días de descanso al tratarse de semanas 5 x 2 (5 días de trabajo y 2 días de descanso). **No se estima que dicha diferenciación en la aplicación del "permiso del progenitor" haya sido deseada por el legislador básico, atendiendo a la finalidad y espíritu del citado permiso**. Por ello, aun cuando el personal sujeto a la jornada 7/7 ya habría definido su jornada anual (especial) con las equivalencias correspondientes, **el hecho de optar para el disfrute de las restantes 10 semanas de permiso del art. 49.c) del TREBEP solo por las semanas de trabajo efectivo quebraría, precisamente, tales equivalencias en perjuicio del resto de funcionarios públicos, con infracción de lo dispuesto en el artículo 94 del artículo 94 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, (LRBRL)**. Este precepto impone a la jornada especial y a jornada norma el mismo número de jornadas de trabajo.

Así pues, con arreglo al artículo 49.c) del TREBEP, el funcionario sujeto a la jornada laboral especial 7x7 puede elegir, como el resto de los funcionarios públicos, y como señala las Sentencias del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 8 de Valencia y del Tribunal Superior de Justicia de Valencia en su Sentencia 298/2023, las semanas que estime conveniente de forma



Codi Segur de Verificació:

SIGNATURES
1.- justícia.cat, 07/01/2025 13:59Data d'impressió: 02/03/2026 12:12:27
Pàgina 14 de 17

interrumpida o no, coincidan o no, todas ellas, con las de trabajo efectivo, sin que pueda la Administración cambiar, a tal efecto, el tipo de jornada de 7x7 a 7x5, ni reducir el número de semanas que le reconoce el artículo 49 del TREBEP. Es de significar que en el asunto resuelto por la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 8 de Valencia, el Ayuntamiento dictó resoluciones por las que acordó "reconocer el permiso de 10 semanas de paternidad, pero para ello ha cambiado al actor al sistema de trabajo 5x2".

Ahora bien, atendiendo a la interpretación sistemática y, fundamentalmente, al espíritu y finalidad de la norma, el disfrute del permiso del progenitor no puede originar, por la aplicación mecánica de la norma, una desigualdad en su goce entre los funcionarios sujetos a distintos tipos de jornada laboral, con quiebra del cómputo de la jornada anual, que ha de ser la misma para todos con arreglo al artículo 94 de la LRBRL. Por ello, sin perjuicio de la Sentencia el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana nº 298/2023, y del criterio que pueda definitivamente consagrarse en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, este Órgano consultivo estima que, en los supuestos de jornada especial 7x7, el funcionario podrá elegir las 10 semanas que considere convenientes, sin perjuicio de que, tras realizar el cómputo de la jornada de trabajo efectivo anual, y con el fin de cumplir con el artículo 94 de la LRBRL, se compense por parte del funcionario, en los términos que proceda, las jornadas de trabajo efectivo que le falten para igualar al resto de funcionarios. No se trata de efectuar una comparación o medición comparativa entre la jornada ordinaria y la jornada especial sino de garantizar en la aplicación del artículo 49,c) del TREBEP, la igualdad en el cómputo anual de la jornada laboral como exige el artículo 94 de la LRBRL.

Por otro lado, la autoridad consultante señala que no hay problema jurídico en las seis primeras semanas del permiso del progenitor del artículo 49,c) del TREBEP, dado que son posteriores y continuas al hecho que lo origina. A este respecto, debe tenerse en cuenta que al funcionario con jornada 5x2 se le ha incluido en el cómputo de las primeras 6 semanas, 30 jornadas de trabajo efectivo (5x6), mientras que al funcionario con jornada especial 7x7 se le ha incluido solo 21 jornadas (7x3 semanas, las otras 3 son de descanso). Por ello, atendiendo al mismo criterio que se pretende para el cómputo de las restantes 10 semanas, debería tenerse en cuenta las jornadas de trabajo efectivo en su conjunto. Todo ello, sin perjuicio, como se ha dicho, del criterio del Tribunal Superior de Justicia de Valencia y de la doctrina que, en su caso, se consolide definitivamente en el orden contencioso administrativo".

CUARTO.- En definitiva, la actuación del Ayuntamiento es acertada y conforme a Derecho pues, en caso de prosperar el criterio de la parte actora, el recurrente disfrutaría de más horas de permiso que otros agentes y funcionarios del mismo ayuntamiento con otro tipo de jornada y no se respetaría el principio de igualdad, produciéndose un uso abusivo del derecho con tal prolongación del permiso, beneficiándose indebidamente al funcionario con jornada especial, en contra de una interpretación teleológica del artículo 49.c) EBEP.



Codi Segur de Verificació:

justicia.cat, 07/01/2025 13:59



Por todo ello, procede la desestimación del presente recurso.

QUINTO.- De conformidad con el artículo 139.1 de la Ley de la Jurisdicción, aun siendo íntegramente desestimado el recurso, cabe apreciar la existencia de serias dudas jurídicas, a la vista de los diferentes pronunciamientos judiciales y la inexistencia de jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre las cuestiones debatidas, por lo que no procede imponer las costas del procedimiento a ninguna de las partes.

VISTOS los artículos citados y demás de general aplicación de la legislación orgánica y procesal y por la autoridad que me confieren la Constitución y el Pueblo Español, y en nombre del rey

FALLO

Que debo **DESESTIMAR Y DESESTIMO INTEGRAMENTE** el recurso interpuesto por [redacted] contra el decreto de Alcaldía del Ayuntamiento de Banyoles 2023DECR001900, de fecha 17 de abril de 2023, por el que se desestimaba el recurso de reposición interpuesto por el demandante frente al decreto de Alcaldía 2023DECR1147, de 2 de marzo de 2023, al ser dichas resoluciones ajustadas a Derecho, sin imponer las costas del procedimiento a ninguna de las partes.

Contra la presente resolución cabe interponer recurso de apelación en el plazo de quince días desde su notificación, ante este mismo juzgado.

Lo que pronuncio, ordeno y firmo, juzgando definitivamente en la instancia por esta Sentencia, en el lugar y fecha arriba indicados.



[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]



