



NOTA. -Se advierte que, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en relación con lo regulado en el art. 236 bis y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los datos contenidos en esta resolución o acto de comunicación son confidenciales y su traslado o comunicación pública por cualquier medio o procedimiento está prohibida, sin perjuicio de las competencias que al Consejo General del Poder Judicial se le reconocen en el art. 560.1 - 10 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

CASACION núm.: 205/2024

Ponente: Excma. Sra. D.ª Ana María Orellana Cano

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

**TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
PLENO**

Sentencia núm. 62/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.
 D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta
 D. Antonio V. Sempere Navarro
 D. Ángel Blasco Pellicer
 D. Sebastián Moralo Gallego
 D. Juan Molins García-Atance
 D. Ignacio García-Perrote Escartín
 D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva
 D. Juan Martínez Moya
 D.ª Ana María Orellana Cano
 D.ª Isabel Olmos Parés
 D. Félix V. Azón Vilas
 D. Rafael Antonio López Parada
 D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 26 de enero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Iván Armenteros Rodríguez en representación de la **ASSOCIACIO PROFESSIONAL DE FACULTATIUS MUTUA DE TERRASSA y del SINDICAT**

METGES DE CATALUNYA contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña número 18/2024, de 30 de abril (proc. 5/2024), en actuaciones seguidas en virtud de demanda en materia de conflicto colectivo, formulada por los recurrentes.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la Fundació Assistencial Mutua de Terrassa, representada por el letrado D. Eduardo Martínez Aynat.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación letrada de ASSOCIACIO PROFESIONAL DE FACULTATIUS MUTUA DE TERRASSA y del SINDICAT METGES DE CATALUNYA se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia en virtud de la cual: «Se declare la existencia de un incumplimiento empresarial de la normativa vigente y se declare como no ajustado a derecho los criterios empresariales de:

Impedir y limitar el ejercicio efectivo del permiso parental al exigir a las personas trabajadoras que lo solicitan que se realice por períodos mínimos de una semana.

Impedir y limitar el ejercicio efectivo del permiso parental al afectar el devengo de las vacaciones por considerar que durante el ejercicio de tal derecho no se devengan días de vacaciones al encontrarse el contrato en suspenso.

Y por ello, la empresa debe ser condenada a estar y pasar por dicha declaración debiendo hacer frente a las consecuencias legales inherentes a la misma».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento de acto de conciliación sin avenencia, y en el que se

practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 30 de abril de 2024, se dictó sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, cuyo Fallo es el siguiente: «DESESTIMAMOS la demanda en materia de sobre CONFLICTO COLECTIVO seguido con el número 5/2024 ante esta Sala Social del Tribunal Superior de justicia de Catalunya, a instancia de ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL DE FACULTATIUS MUTUA DE TERRASSA y SINDICAT DE METGES DE CATALUNYA frente a FUNDACIÓ ASSISTENCIAL; MUTUA DE TERRASA y ABSOLVEMOS a la demandada de los pedimentos contenidos en la misma. Cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia».

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «Primero. Las personas trabajadoras afectadas por el ámbito del conflicto prestan sus servicios en FUNDACIÓ ASSISTENCIAL MUTUA DE TERRASSA, en todos sus centros de trabajo, que salvo el que se halla en Olesa de Montserrat y por tanto dentro del partido judicial de Manresa, se encuentran dentro del ámbito territorial del partido judicial de Terrassa.

Segundo. En la empresa FUNDACIÓ ASSISTENCIAL MUTUA DE TERRASSA se aplica a la relación laboral el Convenio colectivo de Trabajo III Conveni colectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut (codi conveni 79100135012015-SISCAT-)

Tercero. En fecha 16/11/2023 en la Comissió de Seguiment a la que acudieron representantes de la dirección de la empresa y representantes de las diversas asociaciones y sindicatos representantes de las personas trabajadores, se dejó constancia en el acta que de la misma se levantó de las manifestaciones de la Associació Professional de Facultatius de Mutua de Terrassa (APF) en cuanto a que "...es contrari al dret a la conciliació familiar el fet de restar proporcionalment dies de vacances quan es solicita el permís parental per la cura de menors." y de la dirección de la empresa (DE) al respecto de esa cuestión expresando que "...ara per ara la interpretació de l'Entitat es que no es tracta d'un permís sinó una suspensió del contracte, pertant no dona lloc a generar vacances...".

Cuarto. La Dirección de la empresa en aplicación del permiso parental regulado en el artículo 48 bis del RDL 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mantiene el criterio de que el disfrute del mismo no se permite, cuando se solicita por una persona trabajadora, en períodos inferiores a una semana. Cuando una persona trabajadora ha hecho uso de dicho permiso parental, la empresa

considera que, durante el uso del mismo, no ha generado los días de vacaciones que se corresponderían en proporción al tiempo de ese uso.

Quinto. En fecha 03/01/2023 por los demandantes se presentó escrito introductorio ante el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) frente a Fundació Assistencial Mutua de Terrassa. En fecha 12 de enero de 2014 se celebró ante el TLC el acto conciliatorio que terminó sin acuerdo entre los comparecientes que se identificaban».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la ASSOCIACIO PROFESIONAL DE FACULTATIUS MUTUA DE TERRASSA y del SINDICAT METGES DE CATALUNYA,

El recurso fue impugnado por la FUNDACIÓ ASSISTENCIAL MUTUA DE TERRASSA.

SEXTO.- Conferido traslado al Ministerio Fiscal, por escrito de fecha 29 de octubre de 2024, interesó la desestimación del recurso formalizado y la confirmación de la sentencia impugnada. La Sala lo admitió a trámite, quedando conclusos los autos para señalamiento de deliberación, votación y fallo, cuando por turno correspondiera.

SÉPTIMO.- Por necesidades del servicio se designó como nueva ponente a la Excmo. Sra. Magistrada Dª Ana María Orellana Cano, y una vez instruida, se declararon conclusos los autos, señalándose para la deliberación, votación y fallo el día 2 de diciembre de 2025, y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó que se viera en Pleno de Sala, fijándose para el día 21 de enero de 2026 la celebración de la misma, fecha en la que tuvieron lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del recurso y planteamiento del debate casacional

1. El objeto del presente recurso de casación se centra en determinar si es ajustada a derecho la interpretación que lleva a cabo la empresa demandada, de un lado, al no permitir que el disfrute discontinuo del permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores sea inferior a una semana; y, de otro, al no computar para la determinación de la duración de las vacaciones, el tiempo en el que la persona trabajadora estuvo disfrutando del permiso indicado.

2. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 18/2024, de 30 de abril (conflicto colectivo 5/2024) desestimó la demanda interpuesta por la Associació Professional de Facultatiüs Mutua de Terrassa y Sindicat de Metges de Catalunya contra la Fundació Assistencial Mutua de Terrasa.

Considera esta sentencia que la duración del permiso se establece legalmente en semanas y, por lo tanto, el disfrute discontinuo no puede ser inferior a una semana. Y, respecto de las vacaciones declara que como el permiso supone la suspensión del contrato, no es computable para delimitar la duración de éstas.

3. El recurso de casación formulado por la Associació Professional de Facultatiüs Mutua de Terrassa y Sindicat de Metges de Catalunya se funda en un único motivo, con adecuado sustento adjetivo en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, que divide en dos apartados:

a) En el primero se denuncia la infracción de los artículos 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, 3.1 del Código Civil y 5.6 de la Directiva Comunitaria 2019/1158, alegando que cabe el disfrute del permiso en periodos inferiores a una semana.

b) En el segundo, encaminado a que se declare que el periodo de duración del permiso es computable a los efectos de determinar la duración de las vacaciones, se invocan como infringidos los artículos 38.1 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, 3.1 y 2 del Código Civil, 5 de la Directiva Comunitaria

2019/1158 y la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que reseña.

4. El Ministerio Fiscal informó en favor de la desestimación del recurso de casación.

5. La parte demandada presentó escrito de impugnación del recurso en el que se opone a los argumentos esgrimidos en el escrito de interposición del recurso de casación, solicitando su desestimación.

SEGUNDO.- El disfrute del permiso parental de forma discontinua se ha de llevar a cabo en periodos semanales

1. La parte recurrente denuncia, como único motivo de recurso de casación, con adecuado amparo procesal en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en primer lugar, la infracción de los artículos 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, 3.1 del Código Civil y 5.6 de la Directiva Comunitaria 2019/1158.

Se invoca que el disfrute del permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores puede ser inferior a una semana.

Consta acreditado que la dirección de la empresa sostiene que el permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, no se puede disfrutar en periodos inferiores a una semana.

2. El artículo 48 bis 1 del Estatuto de los Trabajadores dispone lo siguiente:

«Las personas trabajadoras tendrán derecho a un 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.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente».

La hermenéutica gramatical de la norma, primera pauta interpretativa a tenor del artículo 3.1 del Código Civil, permite colegir que el disfrute del permiso parental se ha de llevar a cabo en periodos semanales. En esta línea, el precepto transrito, al regular la duración del permiso parental, establece expresamente que no será superior a ocho semanas, continuas o discontinuas y, por ende, al utilizar el legislador el adjetivo en femenino y plural, califica al sustantivo semanas, por lo que, si se opta por el disfrute de forma discontinua, se habrá de realizar en periodos semanales discontinuos. Consiguientemente, no cabe el disfrute en periodos inferiores a la semana.

Esta interpretación es acorde con lo previsto para el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor, en el que el legislador hace constar que se disfrutará en periodos semanales, en el artículo 48.4 párrafo séptimo apartados b) y c); y también para el permiso en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, en el artículo 48.5 párrafo quinto apartados b) y c).

A estos efectos, conviene resaltar que el apartado 19 de la Introducción 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 dispone lo siguiente:

«Los Estados miembros pueden especificar si el permiso de paternidad se expresa en días laborables, semanas u otras unidades de tiempo, teniendo en cuenta que diez días laborables corresponden a dos semanas naturales».

En la misma línea, se pronuncia el apartado 23 de la citada Introducción de la Directiva, que también se refiere al detallar ejemplos del disfrute del permiso a tiempo parcial, al periodo semanal.

3. Procede, en consecuencia, la desestimación de esta primera pretensión de la parte recurrente.

TERCERO.- El cómputo del periodo de disfrute del permiso parental para la determinación de la duración de las vacaciones

1. La parte recurrente alega, en el único motivo del recurso de casación, en segundo lugar, la infracción de los artículos 38.1 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, 3.1 y 2 del Código Civil y 5 de la Directiva Comunitaria 2019/1158. Pretende que se compute la duración del permiso parental para determinar el periodo de vacaciones.

Ha quedado probado que la empresa considera que el disfrute del permiso parental no genera el derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

2. El artículo 33.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de Estrasburgo, de 12 de diciembre de 2007, con el fin de poder conciliar la vida familiar y la vida profesional, reconoce a toda persona el derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

Obsérvese que distingue entre el permiso de maternidad y el permiso parental, de lo que se extrae que el legislador comunitario equipara el permiso parental con el permiso de paternidad. Esa diferenciación es propia del momento en el que se dicta la Carta de los Derechos Fundamentales y, no es acogida 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, también denominada Directiva de conciliación, dada la evolución que ha tenido la presente materia en los últimos años.

En nuestro ordenamiento, constituyó un hito el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que regula los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciendo en el párrafo primero que se reconocerán a los trabajadores y

las trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Es interesante resaltar que el artículo 44.2 de la citada norma se refiere al permiso y a la prestación por maternidad y, el artículo 44.3 dispone que se reconoce a los padres el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad.

Con carácter general, el artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158, que regula, precisamente, el permiso parental, establece en su párrafo primero lo siguiente:

«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».

3. El permiso parental equivalía, en principio, en nuestro ordenamiento, al permiso por nacimiento y cuidado del menor regulado en el artículo 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 a), b) y c) del Estatuto Básico del Empleado Público. Estos preceptos fueron reformados 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.

Sin embargo, el apartado siete del artículo 127 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, introdujo el artículo 48 bis en el Estatuto de los Trabajadores.

Este precepto regula el permiso parental, con un régimen distinto del permiso por nacimiento y cuidado del menor de doce meses, previsto en el artículo 48.4 del citado texto legal. La redacción de la norma ha permanecido inalterada y es aplicable al caso de autos.

De conformidad con el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores:

«1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un 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.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

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

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible».

Dándose, de este modo, cumplimiento a lo preceptuado en los artículos 5 y 8 de la Directiva 2019/1158, se introduce en este artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, un permiso parental específico que se ocupa del cuidado de los hijos e hijas, o de las niñas y niños acogidos por más de un año y, hasta la edad de ocho años, intransferible y con posibilidad de disfrute de manera flexible.

El Real Decreto-ley modificó también el artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores, que contempla el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, como constitutivo de discriminación por razón de sexo. De este modo, se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 11 de la Directiva 2019/1158, lo que es acorde con la doctrina del Tribunal de Justicia

de la Unión Europea, sentada, entre otras, en la STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, asunto Praxair y, del Tribunal Constitucional, abordada en la STC 79/2020, de 2 de julio de 2020 (Rec 500/2019), que declararon que la discriminación por el ejercicio de los derechos de conciliación, que afecta en mayor medida a las mujeres, puede ser constitutiva de discriminación indirecta por razón de sexo.

4. La parte recurrente invoca que el periodo de disfrute del permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, ha de ser computado para generar el derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

La sentencia recurrida desestimó esta pretensión, sobre la base de que el contrato estaba suspendido, por lo que no se podía tener en cuenta, a estos efectos, tal periodo.

El disfrute del permiso parental constituye, efectivamente, una causa de suspensión del contrato de trabajo, a tenor del artículo 45.1 o) del Estatuto de los Trabajadores. Este permiso parental de hasta ocho semanas de duración, con el objetivo concreto del cuidado de menores de ocho años se ha configurado, por tanto, como un permiso con suspensión contractual y, consiguientemente, no retribuido, pero durante el que se mantiene la obligación de cotizar por la base mínima, cuando se disfruta a tiempo completo. Aún no se ha llevado a cabo el desarrollo reglamentario de la regulación del disfrute a tiempo parcial.

En la STS 969/2023, de 14 de noviembre (Rec 312/2021), se debatía si las personas trabajadoras que habían tenido su contrato suspendido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, tenían derecho a disfrutar en su integridad de los seis días de asuntos propios previstos en el convenio colectivo de aplicación, o si debían disfrutarlos en proporción al tiempo de prestación de servicios. Y se consideró que el periodo de suspensión del contrato no era computable y, por lo tanto, sólo tendrían derecho las personas trabajadoras a

disfrutar de la parte proporcional de los permisos correspondiente al tiempo de trabajo efectivo, excluyéndose del cómputo el periodo de suspensión contractual. En este sentido, también se pronunció la STJUE de 8 de noviembre de 2012, C-229/11 y C-230/11.

Efectivamente, como declaramos, entre otras, en las SSTS 724/2023, de 5 octubre (Rec 5/2022), 936/2020, de 22 octubre (Rec 50/2019) y de 1 de diciembre de 2015 (Rec 27/2015), cabe la aplicación del principio de proporcionalidad a la duración de las vacaciones, cuando no se ha prestado trabajo efectivo durante todo el año natural.

5. Sin embargo, la suspensión del contrato de trabajo derivada del disfrute de un permiso para la conciliación de la vida personal, familiar, laboral o profesional, como es el permiso parental, precisa de un detenido análisis.

La vinculación entre el periodo de trabajo efectivo y la duración de las vacaciones y, por lo tanto, el derecho a disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de las vacaciones, en los supuestos en los que el contrato se haya visto suspendido, es la regla general, aunque reiterada doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sostenido que no incidirá el periodo de suspensión contractual en la duración de las vacaciones, en los casos en los que las personas trabajadoras hayan permanecido en situación de incapacidad temporal, como declararon las SSTJUE de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 41, de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 20 y, de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 29. También constituye una excepción a la aplicación del principio de proporcionalidad la situación del disfrute por la persona trabajadora del permiso de maternidad, como afirmó la STJUE de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez (C-342/01), apartados 33 y 41.

Ahora bien, expresamente, se desestima y no se configura como excepción, el disfrute del permiso parental, de forma tal que esta circunstancia supondrá una

disminución proporcional de la duración de las vacaciones. En este sentido, se pronunció la STJUE de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17), apartado 31. Se le da, consiguientemente, al permiso parental el mismo tratamiento, a estos efectos que, a la suspensión del contrato por otras causas, como se declaró en la STJUE de 8 de noviembre de 2012, Heimann y Toltschin (C-229/11 y C-230/11), apartado 26. Y ello porque el periodo de permiso parental no se considera como tiempo de trabajo efectivo.

Declara la reseñada STJUE, que se equipara al tiempo de trabajo efectivo, para la determinación de la duración de las vacaciones, la situación de incapacidad temporal del trabajador y el periodo de disfrute del permiso de maternidad, pero no la duración del permiso parental, por las siguientes razones:

a) El periodo en el que la persona trabajadora haya estado en situación de incapacidad temporal, se equipara al tiempo de trabajo efectivo, a estos efectos, porque la enfermedad es imprevisible, como declararon las SSTJUE de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, (C-350/06 y C-520/06) y, la incapacidad temporal es ajena a la voluntad del trabajador, como se afirmó en las SSTJUE de 29 de noviembre de 2017, King, (C-214/16), apartado 49 y, de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06), apartado 38.

Por el contrario, afirma el Alto Tribunal, el disfrute de un permiso parental, por un lado, no reviste carácter imprevisible y generalmente deriva de la voluntad del trabajador de cuidar a su hijo, como puso de manifiesto la STJUE de 20 septiembre de 2007, Kiiski, (C-116/06), apartado 35); y, por otro, porque durante el permiso parental la persona trabajadora no presenta limitaciones físicas o psíquicas causadas por una enfermedad, como en la incapacidad temporal.

b) El periodo en el que la persona trabajadora ha disfrutado del permiso de maternidad ha de equiparse a tiempo de trabajo efectivo, porque este permiso tiene como objetivo, la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo, el parto y el postparto y, de las particulares relaciones

entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones. En este sentido, se pronunciaron las SSTJUE de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, (C-342/01), apartado 32 y, de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, (C-116/06), apartado 46.

Sin embargo, afirma la meritada sentencia, durante el período parental, el trabajador tiene su relación suspendida, de conformidad con la cláusula 5, apartado 3, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, por lo que, temporalmente, no tiene que realizar las labores propias de su prestación laboral, por lo que este periodo no puede asimilarse a trabajo efectivo, a los efectos de determinar su derecho a vacaciones anuales retribuidas, con arreglo al artículo 7 de la Directiva 2003/88.

Atendiendo a lo expuesto, concluye la STJUE de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17) que procede responder a la cuestión prejudicial planteada declarando que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional que, para determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, no considera período de trabajo efectivo la duración de un permiso parental.

6. La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea expuesta interpreta el Acuerdo marco (revisado) sobre el permiso parental, incluido como Anexo a la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, ya derogada por la Directiva 2019/1158.

A los efectos que nos interesan, conviene tener presente que la cláusula quinta del Acuerdo marco, que regula los derechos laborales y la lucha contra la discriminación, dispone lo siguiente:

«1. Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato de trabajo o a su relación laboral.

2. Los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental. Al finalizar el permiso parental se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales.
3. Los Estados miembros o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para el período de permiso parental.
4. Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra un trato menos favorable o el despido por haber solicitado o tomado un permiso parental, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.
5. Todas las cuestiones de seguridad social relacionadas con el presente Acuerdo habrán de ser examinadas y determinadas por los Estados miembros o los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social de los distintos regímenes, en particular la asistencia sanitaria.

Todas las cuestiones vinculadas a los ingresos en relación con el presente Acuerdo serán consideradas y establecidas por los Estados miembros o los interlocutores sociales con arreglo a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta el papel que desempeñan los ingresos -entre otros factores- en la utilización del permiso parental».

7. Debe tenerse en cuenta que la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 y, con ella, el Acuerdo marco (revisado) sobre el permiso parental, incluido como Anexo, fue derogada 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.

El artículo 1 de la Directiva 2019/1158, denominada también Directiva de conciliación, indica que contiene los requisitos mínimos que han de respetar las legislaciones de los Estados miembros para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, en relación con las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional. Los derechos individuales que contempla son, de un lado, el permiso de paternidad de diez días hábiles por nacimiento, el permiso parental y el permiso para cuidadores; y, de otro, el establecimiento de fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.

El permiso parental viene regulado en el artículo 5 de la Directiva de conciliación 2019/1158 y, venía contemplado en las cláusulas 2, 3 y 4 del Acuerdo marco (revisado) sobre el permiso parental, incluido como Anexo a la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, derogada por la Directiva 2019/1158.

El permiso parental viene definido en el artículo 3.1 b) de la Directiva indicada en los siguientes términos:

«permiso parental: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este».

Cabría plantearse si puede equipararse el permiso parental del artículo 5 de la Directiva 2019/1158 al permiso por nacimiento y cuidado del menor del artículo 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y al permiso parental del artículo 48 bis del citado texto legal.

Al respecto, la STJUE de 16 de mayo de 2024 (C-673/2022) en el apartado 33 declaró que el artículo 5 de la Directiva no se refiere al permiso de maternidad, pero en un contexto de inadmisión de la cuestión prejudicial por razón material y por razón temporal, ya que el Juzgado de lo Social de Sevilla planteó la citada cuestión prejudicial, en relación con la inclusión de las familias monoparentales en el artículo 5, apartado 8, de la Directiva 2019/1158, en concordancia con el apartado 37 de la misma, que permite adaptar las condiciones de acceso al permiso parental y las modalidades que indica de éste, a las necesidades específicas de los progenitores adoptivos, de los progenitores con discapacidad y de los progenitores que tienen hijos con discapacidad o con enfermedades crónicas.

La declaración del TJUE del apartado 33, cuando distingue entre el permiso parental del artículo 5 de la Directiva y el permiso de maternidad, ha de ponerse en conexión con lo que afirma en los apartados 28 y 29 donde se refiere, respectivamente, a la distinta concepción y finalidad del permiso

parental y el permiso por maternidad. Y, concretamente, en el apartado 28, al aludir a lo que entiende por permiso por maternidad, recoge expresamente el artículo 8 de la Directiva 92/85, que define el permiso de maternidad como un permiso para las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz, de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto. En este contexto, comienza el Alto Tribunal, en el apartado 30, a dar respuesta a la cuestión prejudicial, exponiendo lo que cuestiona el órgano judicial; en el apartado 31, se refiere al requerimiento de aclaración que se le hizo al órgano judicial que planteó la cuestión prejudicial; en el 32, la respuesta que dio; y, en el apartado 33, la conclusión a la que llega, considerando que son distintos el permiso por maternidad y el permiso parental. Y efectivamente, consideramos que, en los términos del permiso por maternidad de la Directiva 92/85, son diferentes. Ciertamente, el permiso por nacimiento y cuidado del menor del artículo 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores no coincide con la concepción del permiso por maternidad de la Directiva 92/85. Y, sin embargo, tanto este permiso como el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, tienen como finalidad la corresponsabilidad, al igual que el artículo 5 de la Directiva de conciliación, lo que nos permite afirmar que la transposición del permiso parental comunitario se encuentra tanto en el permiso por nacimiento y cuidado del menor regulado en el artículo 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 a), b) y c) del Estatuto Básico del Empleado Público, como en el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El permiso por nacimiento y cuidado del menor del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público fue reformado 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.

A partir del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, como se indicó anteriormente, se introdujo en nuestro ordenamiento, el permiso parental

regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 g) del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por otro lado, se ha dictado también el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Esta reforma no es aplicable al caso de autos.

Por lo tanto, la Directiva 2019/1158 contempla el permiso parental, en los términos del artículo 5.1, en favor de ambos progenitores, en iguales condiciones, con una duración mínima de cuatro meses y, a disfrutar antes de que el menor cumpla los ocho años.

En España coexiste el permiso por nacimiento y cuidado del menor, junto al permiso parental de un máximo de ocho semanas de duración, para el cuidado del hijo o hija menor de ocho años. Ambos permisos, según lo expuesto, quedan incluidos en lo que denomina la Directiva de conciliación permiso parental.

De ello se deriva que las garantías encaminadas a facilitar el disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, sin merma de derechos, contempladas en los artículos 10 a 15 de la Directiva 2019/1158, son predicables tanto para el permiso por nacimiento y cuidado del menor como para el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 10 de la Directiva de conciliación establece el mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición de las personas trabajadoras durante el disfrute de los permisos de paternidad, parental y para cuidadores y, de las ausencias al trabajo por fuerza mayor y, el derecho a reincorporarse, tras los mismos, a sus puestos de trabajo o a unos puestos equivalentes, en unas condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho si no hubieran disfrutado el permiso.

En esta línea, el artículo 48.9 del Estatuto de los Trabajadores dispone que las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos contemplados en los párrafos cuarto al octavo de la norma. Aunque en nuestro ordenamiento, esta garantía no se extiende expresamente al permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, una interpretación acorde a las previsiones de la Directiva de conciliación debe llevarse a cabo con carácter extensivo.

Además, el artículo 11 de la Directiva de conciliación dispone que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos de paternidad, parental y para cuidadores y, de las ausencias al trabajo por fuerza mayor, o disfrutado de tiempos de trabajo flexibles.

En nuestro derecho la proscripción de la discriminación tiene consagración constitucional en el artículo 14 de la Constitución y, legislativa, contemplándose en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y, en todos los ámbitos normativos.

8. En esta línea, entre otras, en la STS de 11 de diciembre de 2001 (Rcud 1817/2001), declaramos que el salario regulador de la indemnización por despido era el anterior percibido por la persona trabajadora por la prestación de servicios a jornada completa, aunque en el momento del cese, se cobrara

el inferior correspondiente a la jornada reducida por guarda de hijo menor de 6 años.

Esta doctrina jurisprudencial obtuvo consagración legislativa en la disposición adicional 19^a del Estatuto de los Trabajadores, reformada por el apartado diez del artículo 127 de RD-ley 5/2023, de 28 de junio, que es el mismo precepto que introdujo el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Concretamente el párrafo segundo de la indicada disposición adicional extiende esta previsión al permiso parental del artículo 48 bis citado, lo que avala que es acertada la interpretación extensiva del ámbito de las garantías de la Directiva 2019/1158, como declaramos anteriormente.

Asimismo, en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2019 (Rcud 69/2018), declaramos que era discriminatorio que no se computaran los períodos de disfrute de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y, riesgo durante la lactancia, para percibir el complemento personal de adaptación variable, que sólo se cobraba si se superaban las 1.200 horas de trabajo anuales. Esta Sala IV del Tribunal Supremo casó la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y declaró discriminatoria la disposición del convenio colectivo de los controladores aéreos, que contenía esta previsión.

9. Conviene tener presente, a estos efectos, a título orientativo, que el apartado 2, que contempla el permiso parental y otros tipos de permisos protegidos por el Derecho de la Unión, del epígrafe C, que se refiere a la interacción entre las vacaciones anuales retribuidas y otros tipos de permisos, del apartado VII, dedicado a las vacaciones anuales retribuidas, declara lo siguiente, en relación con el artículo 10.1 de la Directiva 2019/1158:

«El artículo 10, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, establece que los derechos adquiridos, o en proceso de ser adquiridos, por el trabajador en la fecha en que se inicie, entre otros, el permiso parental, se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental y se aplicarán después de dicho permiso.

Dicha disposición tiene por objeto evitar la pérdida o la reducción de los derechos derivados de la relación laboral a los que los trabajadores tengan derecho cuando inician un permiso parental, así como garantizar que, al finalizar dicho permiso, se encuentren en la misma situación en la que se hallaban cuando se inició. El Tribunal ha dictaminado que el derecho a vacaciones anuales retribuidas es uno de los derechos derivados directamente de la relación laboral de todos los trabajadores. Por consiguiente, el derecho a vacaciones anuales adquirido durante el período anterior al inicio del permiso parental no puede extinguirse mientras el trabajador esté disfrutando de un permiso parental»

En este sentido, se pronunció la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sección primera, de 22 de abril de 2010 (C-486/08), Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, en sus apartados 48 a 56.

10. La STJUE de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17), como quedó reseñado, consideraba que el permiso de maternidad era equiparable al tiempo de trabajo efectivo a los efectos de la determinación del período de vacaciones, como excepción, junto a la situación de incapacidad temporal, a la regla general de que el período durante el que el contrato de trabajo había quedado suspendido no era computable, a estos efectos.

Las razones por las que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea consideraba que el permiso de maternidad era una excepción y merecía la consideración de tiempo de trabajo efectivo se centraban en la protección de la condición biológica de la mujer y los vínculos especiales con el hijo. Y, la causa por la que no se reconocía esta equiparación con el trabajo efectivo a los supuestos de permiso parental era la suspensión del contrato durante el mismo.

Los considerandos sexto y séptimo de la Directiva 2019/1158 reflejan los objetivos que se persiguen con las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional, a saber, la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y, la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios. Estas políticas, además, han tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población, lo que es muy

probable que suponga un incremento de la necesidad de cuidados no profesionales.

Pues bien, el desarrollo de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como garantía de la igualdad efectiva y real y la no discriminación, la entrada en vigor de la Directiva 2019/1158, la transposición de la misma a nuestro ordenamiento interno, unido a la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a la que hemos hecho referencia, han llevado a la unificación entre el permiso de maternidad y el permiso parental, refiriéndose la Directiva indicada sólo al permiso parental en el artículo 5. Como se ha indicado, el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, ha de encuadrarse en el ámbito del permiso parental comunitario, por lo que, con independencia de que en el Derecho español, reciba un tratamiento distinto, lo cierto es que ha de aplicarse la doctrina sentada en la STJUE de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17), referida al permiso de maternidad, al permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, pues, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer, transcurridas las seis primeras semanas posteriores al parto del permiso por nacimiento y cuidado del menor, es decir, el resto de este permiso, ha de ser igual a la del otro progenitor. Y, por otra parte, el vínculo entre los progenitores y sus hijos debe fomentarse en igual medida para ambos progenitores.

Consiguientemente, se ha de colegir que el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores constituye también una excepción a la regla general y debe considerarse tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de computar este periodo para la determinación de la duración de las vacaciones.

De este modo, no es ajustada a derecho la interpretación de la empresa que considera que el tiempo de disfrute del permiso parental no genera el derecho a la parte proporcional de las vacaciones por este periodo. Por el contrario,

este periodo se computará para la determinación de la duración de las vacaciones como de trabajo efectivo.

Se estima, por ende, esta segunda pretensión deducida en el único motivo de recurso de casación.

CUARTO.- Resolución del recurso de casación

1. De acuerdo con lo anteriormente razonado y oído el Ministerio Fiscal, procede estimar en parte el recurso de casación formulado por la Associació Professional de Facultatiüs Mutua de Terrassa y Sindicat de Metges de Catalunya; casar y anular en parte la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 18/2024, de 30 de abril (conflicto colectivo 5/2024); y estimar en parte la demanda interpuesta por la Associació Professional de Facultatiüs Mutua de Terrassa y Sindicat de Metges de Catalunya contra la Fundació Assistencial Mutua de Terrasa, declarando no ajustada a derecho la interpretación de la empresa demandada de considerar que durante el disfrute del permiso parental no se devengan días de vacaciones, desestimando la otra pretensión deducida relativa al disfrute en periodos semanales.

2. No hay expresa imposición de costas, ya que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia, conforme al artículo 235.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

- 1.** Estimar en parte el recurso de casación formulado por la Associació Professional de Facultatiüs Mutua de Terrassa y Sindicat de Metges de Catalunya.
- 2.** Casar y anular en parte la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 18/2024, de 30 de abril (conflicto colectivo 5/2024).
- 3.** Estimar en parte la demanda interpuesta por la Associació Professional de Facultatiüs Mutua de Terrassa y Sindicat de Metges de Catalunya contra la Fundació Assistencial Mutua de Terrasa, declarando no ajustada a derecho la interpretación de la empresa demandada de considerar que durante el disfrute del permiso parental no se devengan días de vacaciones.
- 4.** No ha lugar a la imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.