

Permiso de lactancia y empleo público a tiempo parcial: cómo calcular los días de acumulación. Jurisprudencias social y contencioso-administrativa: dos enfoques sobre la misma cuestión.

Juan Martínez Moya

Magistrado del Tribunal Supremo.

Resumen: *La sentencia analizada fija doctrina sobre las reglas de cálculo de los días de acumulación del permiso de lactancia natural en el empleo público a tiempo parcial o con jornada reducida, teniendo en cuenta el derecho a una hora de ausencia por día. Por encima de la fórmula matemática que se emplee, debe garantizarse la igualdad de trato, y no discriminación, entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa. Analiza también el modo de examinar esta cuestión por las Salas de lo Social y Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo.*

Palabras clave: *Permiso de lactancia. Trabajo a tiempo parcial. Cálculo de días.*

Abstract: *L'arrêt analysé établit une doctrine sur les règles de calcul des jours de cumul du congé d'allaitement dans le cadre d'un emploi public à temps partiel ou à temps réduit, en tenant compte du droit à une heure d'absence par jour. Au-delà de la formule mathématique utilisée, l'égalité de traitement et la non-discrimination entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein doivent être garanties. Il analyse également la manière dont cette question est examinée par la Chambre du travail et la Chambre contentieuse-administrative de la Cour suprême.*

Keywords: *Congé d'allaitement. Travail à temps partiel. Calcul des jours.*

I. Introducción

Ni el Estatuto Básico del Empleado Público ni tampoco el Estatuto de los Trabajadores determinan las reglas de cálculo de acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia. Mucho menos cuando se trata de trabajo a tiempo parcial o con reducción de jornada. En todo caso, juegan dos reglas como punto de partida: a) una regla segura: el derecho de una hora de ausencia por día, ya se trabaje a jornada completa como parcial o con reducción de jornada; y b) otra regla que tampoco se cuestiona: no cabe que para el cálculo de días acumulados se reduzca proporcionalmente el número total de horas -el dividendo-.

El interés práctico de la STS (Sala Contencioso-Administrativa) 583/2025, de 20 de mayo es, por de pronto, doble:

1º) Porque se adentra en el resultado del cálculo concreto para fijar los días de acumulación en el empleo a tiempo parcial; y tiene la virtualidad de confrontarlo, si bien con matices, con la doctrina unificada de la Sala de lo Social del TS en estos casos (SSTS 986/2023, de 21 de noviembre ^[1] y STS 419/2018, de 19 de abril ^[2]), que coincide con el derecho a una hora de ausencia por día para determinar los días

acumulados en el trabajo a tiempo parcial, pero determina los días sobre cálculos abstractos.

2º) Porque emite un juicio conclusivo claro. Trasciende del cálculo puramente matemático, que llevaba al resultado de conferir un cifra muy superior de días acumulados cuando se trata de trabajo a tiempo parcial frente al trabajo a tiempo completo, para ajustarlo y corregirlo de manera concreta. Justifica el por qué es conforme a Derecho que, en la gestión del empleo público, se adopte el acuerdo de fijar una duración común para todos los empleados públicos de la misma Administración que evite un trato desigual en favor de los empleados públicos a tiempo parcial en comparación con los empleados a tiempo completo cuya jornada se toma como referencia.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso-Administrativo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 583/2025, de 20 de mayo.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de Casación Contencioso-Administrativo (L.O. 7/2015) núm. 7255/2022.

ECLI:ES:TS:2025:2302

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. José Luis Requero Ibáñez.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Problema suscitado

El litigio se centra en la interpretación del artículo 48.f) del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado como texto refundido por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP), y más en concreto, la controversia surge con la opción que contemplada en el párrafo tercero del citado artículo al permitir que puede sustituirse esa hora diaria de lactancia «...por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente...» Se trata de establecer cómo se calculan los días de acumulación resultante tratándose de empleados públicos a tiempo parcial.

La premisa fáctica admitida es que hay un total de 172 días laborables de promedio entre el fin del permiso de maternidad y los doce meses a los que se refiere el artículo 48.f) párrafo primero, del EBEP.

2. En instancia

-El recurso contencioso-administrativo.- La representación procesal de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (en adelante, CSIF) interpuso el recurso contencioso-administrativo, seguido por los trámites del procedimiento abreviado, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo contra la desestimación presunta del recurso de alzada interpuesto por dicha organización sindical ante la Consejería de Servicios y Derechos Sociales del Gobierno del Principado de Asturias del que depende la Administración institucional demandada, así como contra la desestimación de la petición de aplicación del criterio interpretativo propuesto por la recurrente sobre el cómputo horario del permiso de lactancia acumulado para personal laboral a tiempo parcial y personal funcionario con jornada reducida de dicho Organismo Autónomo.

-La sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo nº 25/2022, de 11 de febrero .

3. En apelación

Frente a esta sentencia, la representación procesal de CSIF interpuso el recurso de apelación nº 133/2022 ante la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso - Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, que fue desestimado por la sentencia nº 526/2022, de 9 de junio. La sentencia hace suyo el criterio de la Administración que tilda de ilógica la pretensión de CSIF, que sí llevaría a una discriminación en perjuicio de los empleados públicos a tiempo completo

4. En casación

(a) El TS(Sala de lo Contencioso-Administrativo), Sección de Admisión de esta Sala acordó, por auto de 20 de marzo de 2024 , lo siguiente:

«1º) Admitir el recurso de casación núm. 7255/2022 preparado por la representación procesal de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) contra la sentencia de fecha 9 de junio de 2022 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Primera) del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, dictada en el recurso de apelación núm. 133/2022 .

2º) Declarar que la cuestión que reviste interés casacional objetivo para la formación de la jurisprudencia consiste en determinar si los empleados públicos con jornada reducida o con jornada a tiempo parcial tienen derecho a disfrutar de un permiso de una hora de ausencia del trabajo por lactancia o si, por el contrario, la duración de dicho permiso debe minorarse de manera proporcional en razón de la jornada efectivamente realizada.

3º) Identificar como norma jurídica que, en principio, habrá de ser objeto de interpretación la contenida en el artículo 48.f) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público , cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Ello sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otras si así lo exigiere el debate finalmente trabado en el recurso, ex artículo 90.4 LJCA.»

(b) La sentencia del TS (Contencioso-Administrativo) de 20 de mayo de 2025, ha desestimado el recurso de casación, y ha confirmado la sentencia impugnada por ajustarse al juicio casacional de esta sentencia.

IV. Posición de las partes

1. El sindicato, parte recurrente en todo el proceso

El sindicato CSIF, en sustancia, considera que el permiso de lactancia no se configura por días sino por horas, por lo que un trabajador con reducción de jornada tiene derecho a una hora de ausencia, igual que un trabajador a tiempo completo. Y añade que su planteamiento se basa en dos sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo: la sentencia nº 419/2018, de 19 de abril (casación para la unificación de doctrina nº 1286/2016) y, sobre todo, en la sentencia nº 986/2023, de 21 de noviembre (casación para la unificación de doctrina nº 2978/2022).

Trae en apoyo de su pretensión la STS (Social) 986/2023 y concluye que no hay distinción expresa en la regulación del permiso en función de la jornada, según que sea a tiempo completo o parcial. El permiso se genera por horas, luego tanto trabajadores a tiempo parcial como a tiempo completo generan las mismas horas de ausencia independientemente de su jornada.

2. La parte recurrida: la Administración autonómica

La Administración aplica para todos los empleados públicos la opción del artículo 48.f) párrafo tercero, del EBEP dividiendo los 172 días -que suponen 172 horas a

razón de 1 hora de jornada de permiso de lactancia- entre 7'5, que son las horas de jornada completa, lo que da como resultado 23, esto es, 23 días de permiso acumulado. Tal cálculo lo aplica a todos los empleados públicos, al margen de cuál sea su jornada. Disconforme con dicho criterio de cálculo el sindicato CSIF solicitó que para empleados a tiempo parcial o con jornada reducida, esas 172 horas se dividiese entre las 4 horas en que consiste esa jornada, lo que daría como resultado 43 días acumulados.

Este cálculo que venía aplicando la Administración se basa en que, de seguirse el cálculo de CSIF, un empleado público a tiempo parcial disfrutaría de 43 días acumulados mientras que si es a tiempo completo serían 23 días acumulados, luego se les discriminaría en favor de los primeros.

V. Normativa aplicable al caso

*Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

[...]

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. [...]"

*Cláusula 4.1 del Acuerdo Marco que establece el "Principio de no discriminación". Anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, dispone que "Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres".

VI. Doctrina básica

1.- Conforme al artículo 48.f) del EBEP, los empleados públicos con jornada reducida o con jornada a tiempo parcial, tienen derecho a disfrutar del permiso de una hora de ausencia del trabajo por lactancia, sin que ese tiempo pueda minorarse proporcionalmente atendiendo a la jornada efectivamente realizada.

2.- No es discriminatorio que la opción del disfrute de ese permiso mediante días acumulados, se acuerde en términos de que sea común para todos los empleados públicos.

3.- El cálculo de los días de acumulación debe hacerse en términos concretos y no abstractos, a diferencia de como lo hace la STS Sala Social 986/2023, que interpreta el artículo 37.4 del ET, coincidente con el artículo 48.f) del EBEP), argumentado, dicha jurisprudencia laboral, que suponga un resultado inevitable porque ese trabajador a tiempo parcial va a necesitar «más días para alcanzar ese mismo resultado».

4.- El resultado de ese cálculo debe matizarse y no ha de estar sujeto a la cifra que arroje el cociente porque lo que se enjuicia es el resultado real y efectivo en días

completos, acumulados y retribuidos de permiso, con un efecto discriminatorio para los empleados públicos a tiempo completo. Por tanto, al margen del cálculo puramente matemático, es conforme a Derecho que, en la gestión del empleo público, se adopte el acuerdo de fijar una duración común para todos los empleados públicos de la misma Administración que evite un trato desigual en favor de los empleados públicos a tiempo parcial en comparación con los empleados a tiempo completo cuya jornada se toma como referencia.

VII. Parte dispositiva

1. Pronunciamiento principal

El TS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) desestima el recurso de casación interpuesto por CSIF contra la sentencia nº 526/2022, de 9 de junio, dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en el recurso de apelación nº 133/2022, sentencia que se confirma.

2. Pronunciamiento accesorio

En cuanto a las costas, cada parte abonará las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad al no apreciarse temeridad ni mala fe en ninguna de las partes.

3. Incidencia: el auto de aclaración

El TS dictó auto de fecha 3 de junio de 2025^[3], denegando el escrito de aclaración de sentencia presentado por la Administración demandada, por el que solicitaba que se hiciera constar que sí que contestó a la demanda y que se opuso al recurso de apelación. La Sala entendió que no había error alguno que rectificar por este Tribunal puesto que “cosa distinta son los errores de las secretarías, bien sea en primera como en segunda instancia, al no unir escritos y remitirlos completos a este Tribunal Supremo. Si finalmente el Principado de Asturias sí presentó escrito de contestación a la demanda y de oposición a la apelación, nada altera el sentido del juicio casacional, que le ha sido favorable.”

VIII. Pasajes decisivos

Fundamento jurídico Quinto

“1. La cuestión de interés casacional se ciñe a que declaremos si los empleados públicos con jornada reducida o a tiempo parcial tienen derecho a disfrutar de un permiso de una hora de ausencia del trabajo por lactancia o si, por el contrario, la duración de dicho permiso debe minorarse de manera proporcional por razón de la jornada efectivamente realizada.

[...]

3. Ahora la efectividad de ese principio de no discriminación se centra en su resultado o concreción en días de permiso acumulado que es la consecuencia final de la opción que prevé el artículo 48.f) párrafo tercero, del EBEP, cuando esa es la opción del empleado público a tiempo parcial. Y para pronunciarnos sobre la cuestión de interés casacional partimos de la premisa expuesta y que es pacífica: todo empleado público tiene el derecho a ausentarse una hora en concepto de permiso por lactancia entre el fin de la baja por maternidad hasta que el niño cumpla doce meses.

[...]

7. En el caso de autos, ciertamente, si nos atenemos a los datos expuestos en el Fundamento de Derecho Primero.4, de seguirse la lógica del cálculo que establece la sentencia 986/2023 de la Sala Cuarta, el resultado final sería que si dividimos las 172 horas entre 7,5 horas de los empleados públicos a jornada completa, el resultado es un cociente de 23 días acumulados; y 23 multiplicado por 7,5 dan esas 172 horas de lactancia, esto es, 1 hora por 172 días. Pero siguiendo ese cálculo, si 23 se multiplica

por 4 horas de jornada a tiempo parcial, el resultado serían 92 horas (23 por 4), luego será inferior a una hora diaria de permiso de lactancia durante esos 172 días.

8. Ese resultado es cierto, pero en autos no se discute el derecho de todo empleado público a la hora de permiso por lactancia, luego tratándose de empleados públicos a tiempo parcial no cabe que para el cálculo de días acumulados se reduzca proporcionalmente el número total de horas -el dividendo- como ocurría en el caso resuelto por la Sala Cuarta. Ahora bien, la Administración, en este caso, no se centra tanto en la bondad del cálculo matemático y su exigencia, sino que quiere evitar que el resultado final de la división, su cociente, sea tan dispar en días acumulados y en beneficio de los empleados públicos a tiempo parcial, razón por la que decide igualarlos en 23 días.

[...]

11. Pues bien, lo enjuiciado no es la sujeción a la lógica del cálculo matemático, en sí abstracto, seguido por la Sala Cuarta. Lo ahora enjuiciado es el resultado real y efectivo en días completos, acumulados y retribuidos de permiso, con un efecto discriminatorio para los empleados públicos a tiempo completo. Por tanto, al margen del cálculo puramente matemático, es conforme a Derecho que, en la gestión del empleo público, se adopte el acuerdo de fijar una duración común para todos los empleados públicos de la misma Administración que evite un trato desigual en favor de los empleados públicos a tiempo parcial en comparación con los empleados a tiempo completo cuya jornada se toma como referencia.

12. Se trata de una decisión generalizadora -conviene recordarlo- adoptada no para una empresa, sino para toda una Administración territorial más para la Administración institucional dependiente de la misma y en la que la reclamación - también hay que recordarlo- ha partido en este caso de un sindicato, cierto, pero que accionó a instancias de dos concretas trabajadoras. Y aunque no sea litigioso, no está de más apuntar que se trata de una decisión que por su naturaleza generalizable incide en una de las materias sujetas a negociación colectiva en el empleo público [cfr. artículo 37.1.m) del EBEP].

13. En consecuencia y a efectos del artículo 93.1 de la LJCA, declaramos que conforme al artículo 48.f) del EBEP, los empleados públicos con jornada reducida o con jornada a tiempo parcial, tienen derecho a disfrutar del permiso de una hora de ausencia del trabajo por lactancia, sin que ese tiempo pueda minorarse proporcionalmente atendiendo a la jornada efectivamente realizada. Y no es discriminatorio que la opción del disfrute de ese permiso mediante días acumulados, se acuerde en términos de que sea común para todos los empleados públicos.”

IX. Comentario

1. Planteamiento de la cuestión casacional

La cuestión de interés casacional aparece expuesta como suma claridad en la fundamentación jurídica de la sentencia de la Sala 3ª del TS. Se trata de determinar cómo se calculan los días de permiso de lactancia natural cuando los empleados públicos con jornada reducida o a tiempo parcial lo solicitan de manera acumulada en jornadas completas, en los términos que habilita el párrafo tercero del artículo 48.f) del EBEP. Hay que resolver si tienen derecho a disfrutar de un permiso de una hora de ausencia del trabajo por lactancia o si, por el contrario, la duración de dicho permiso debe minorarse de manera proporcional por razón de la jornada efectivamente realizada.

2. La fórmula matemática de cálculo empleada por la Administración, y el ajuste realizado para garantizar la igualdad y evitar la aplicación de una suerte de discriminación inversa

Como preludivamos, el interés práctico de la STS (Sala Contencioso-Administrativa) 583/2025, de 20 de mayo es claro: se adentra en el resultado del cálculo concreto para

fijar los días de acumulación en el empleo a tiempo parcial. Y lo hace partiendo de una fórmula matemática: dividir el número de días laborables-, a razón de 1 hora de jornada de permiso de lactancia, entre el número de horas de la jornada de trabajo - 7'5, para la completa, y 4 para la parcial-. El resultado dando como cociente o resultado, para la primera, 23 días de permiso acumulado para la completa y 43 días para la parcial. enjuicia el resultado real y efectivo en días completos, acumulados y retribuidos de permiso, con un efecto discriminatorio para los empleados públicos a tiempo completo.

La Administración aplica para todos los empleados públicos la opción del artículo 48.f) párrafo tercero, del EBEP dividiendo los 172 días -que suponen 172 horas a razón de 1 hora de jornada de permiso de lactancia- entre 7'5, que son las horas de jornada completa, lo que da como resultado 23, esto es, 23 días de permiso acumulado. Tal cálculo lo aplica a todos los empleados públicos, al margen de cuál sea su jornada. Frente a tal cálculo CSIF solicitó que para empleados a tiempo parcial o con jornada reducida, esas 172 horas se dividiese entre las 4 horas en que consiste esa jornada, lo que daría como resultado 43 días acumulados.

La Administración lleva a cabo ajuste o corrección de este resultado. Y lo hace teniendo en cuenta que de seguirse el cálculo propuesto por sindicato, conforme a dicha fórmula, un empleado público a tiempo parcial disfrutaría de 43 días acumulados mientras que si es a tiempo completo serían 23 días acumulados. Para evitar esta discriminación en favor de los primeros.

3. La doctrina de la Sala Cuarta del TS. Hasta qué punto es divergente

Tanto la Sala 3ª como la 4ª (en las SSTs indicadas SSTs 986/2023, de 21 de noviembre y STS 419/2018, de 19 de abril), admiten la misma fórmula matemática para el cálculo. Destaca la Sala Contenciosa que el cociente de dicha fórmula arroja más días acumulados en el caso de los trabajadores a tiempo parcial que de tratarse como trabajadores a tiempo completo. Por ello, y explicando que lo tratado en el orden social tenía ciertos matices, con toda claridad, encarrila la cuestión haciendo una valoración del asunto diferente. La Sala 3ª del TS evita que el resultado final sea tan dispar en días acumulados y en beneficio de los empleados públicos a tiempo parcial, y termina por confirmar la decisión de la Administración autonómica que había decidido igualar a todos los empleados públicos al margen de cuál sea su jornada en número de días acumulados como si se tratase de jornada a tiempo completo. Concluye que al margen del cálculo puramente matemático, es conforme a Derecho que, en la gestión del empleo público, se adopte el acuerdo de fijar una duración común para todos los empleados públicos de la misma Administración que evite un trato desigual en favor de los empleados públicos a tiempo parcial en comparación con los empleados a tiempo completo cuya jornada se toma como

4. La sentencia casacional: algunas claves argumentales derivadas de su lectura

(a) La imprescindible delimitación conceptual de lo que es objeto de controversia.

La Sala 3ª insiste mucho en este aspecto. Deja claro que la Administración, “[...]no se centra tanto en la bondad del cálculo matemático y su exigencia, sino que quiere evitar que el resultado final de la división, su cociente, sea tan dispar en días acumulados y en beneficio de los empleados públicos a tiempo parcial, razón por la que decide igualarlos en 23 días”.

Por ello delimita la cuestión en los siguientes términos: “[...]no es si hay que estar únicamente al resultado de una operación de cálculo sino, a la vista del resultado final, si cabe igualar la jornada diaria de los empleados públicos a tiempo parcial con la de los empleados públicos a jornada completa y así evitar un resultado desproporcionado en beneficio de los primeros, con un exceso de días de permiso acumulado.”

(b) Divergencia, pero no tanta, con la doctrina de la Sala Cuarta del TS, que trata de solventarse orillando sus resultados.

Indica que la Sala 4ª ha aplicado un cálculo abstracto, más sujeto a la lógica del cálculo matemático. Lo enjuiciado por la Sala 3ª es el resultado real y efectivo en días completos, acumulados y retribuidos de permiso, con un efecto discriminatorio para los empleados públicos a tiempo completo. Por tanto, al margen del cálculo puramente matemático, concluye que es “conforme a Derecho que, en la gestión del empleo público, se adopte el acuerdo de fijar una duración común para todos los empleados públicos de la misma Administración que evite un trato desigual en favor de los empleados públicos a tiempo parcial en comparación con los empleados a tiempo completo cuya jornada se toma como referencia.”

En realidad, el tema tratado por la Sala 4ª presenta matices con relación al abordado por la Sala contencioso-administrativa. Detengámonos brevemente en ello:

(i) Coinciden en el planteamiento de la cuestión básica o general, pues la STS 986/2023, de 21 de noviembre señala que “la cuestión a resolver es la de determinar cómo debe calcularse la acumulación de jornadas por lactancia de los trabajadores a tiempo parcial, en un supuesto en el que la empresa reconoce el derecho a tal acumulación pese a que el convenio colectivo de aplicación no regula esa materia.”

(ii) Ambas sentencias (la de la 3ª y la 4ª) emplean la misma fórmula de cálculo antes vista.

(iii) Pero finalmente la Sala de lo Social, en la indicada sentencia lleva a cabo una serie de precisiones que aparentemente entrañan una divergencia con el criterio de la Sala 3ª. Puesto que, se puede leer en los fundamentos jurídicos de la STS 986/2023, de 21 de noviembre que:

“Con la alternativa sustitutoria de acumular el permiso no se persigue que todos los trabajadores dispongan del mismo número de jornadas acumuladas de libranza, sino que puedan disfrutar acumuladamente de la totalidad de las horas de trabajo efectivo que les corresponden como permiso de lactancia.”

“Esto explica lo extraño que pudiere resultar, solo en apariencia, el hecho de que los trabajadores a tiempo parcial vayan a disponer de un mayor número de jornadas de trabajo acumuladas que los que prestan servicio a tiempo completo. Un efecto engañoso, si se repara en la circunstancia de que todos ellos disfrutaran, finalmente, de las mismas horas de permiso.”

X. Apunte final

Tres apuntes para cerrar este comentario.

1º) El primero lo proporciona la sentencia comentada. Tiene el valor de explicitar el interés de la doctrina que contiene:

(a) Cuando destaca que se trata de una “decisión generalizadora” adoptada no para una empresa, sino “para toda una Administración territorial más para la Administración institucional dependiente de la misma”.

(b) Y cuando hace una llamada a la negociación colectiva. La sentencia recuerda que “la reclamación ha partido de un sindicato, pero que accionó a instancias de dos concretas trabajadoras. Y aunque no sea litigioso, no está de más apuntar que se trata de una decisión que por su naturaleza generalizable incide en una de las materias sujetas a negociación colectiva en el empleo público [cfr. artículo 37.1.m) del EBEP].”

2º) El segundo, se refiere al modo de abordar la Sala de lo Social la interpretación de la forma de cálculo de los días del permiso de lactancia cuando se opta por su acumulación en jornadas completas, afectando a empleados a tiempo parcial o con reducción de jornada. Lo afronta abiertamente la Sala 3ª, incluso llega a calificar que el cálculo que hace la Sala 4ª en su doctrina unificadora es *abstracto*, pero, *in extremis*, evita la “confrontación” entre doctrinas de Salas, para encaminarse hacia un criterio

pragmático, al realizar un juicio de igualdad en términos absolutos, evitando cualquier atisbo que suponga consagrar o aceptar una discriminación inversa.

Ahora bien, bien mirado, lo que deciden una y otra, a la postre, puede llevar al mismo resultado por diferentes sendas argumentales: en el caso de empleados públicos, esto es, el resuelto por la Sala 3ª, evitando la discriminación inversa en favor de los empleados a tiempo parcial; y en la Sala 4ª garantizando el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a no ser discriminados. Dos maneras de ver la misma cuestión desde distintas perspectivas diferentes, pero alcanzando la misma conclusión.

3º) El tercer apunte deriva de los dos anteriores, y se mueve en el espacio “*de lege ferenda*” de políticas legislativas: hasta qué punto convendría la concentración en un orden jurisdiccional (preferentemente el social) de todos los aspectos comunes derivados del régimen jurídico de la prestación de servicios personales dependientes.

Referencias:

1. [^ ECLI:ES:TS:2023:5160](#)
2. [^ ECLI:ES:TS:2018:1613](#)
3. [^ ECLI:ES:TS:2025:5527AA](#)