

Permiso parental del artículo 48 bis ET: duración mínima del disfrute discontinuo e incidencia en la duración de las vacaciones.

Belén García Romero

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Resumen: *El permiso parental del art. 48 bis ET debe disfrutarse por periodos semanales. No es ajustada a derecho la interpretación de la empresa de considerar que durante el permiso parental no se devengan días de vacaciones. Fija doctrina.*

Palabras clave: *Permiso parental del artículo 48 bis ET. Disfrute discontinuo. Duración mínima. Vacaciones.*

Abstract: *Parental leave under Article 48 bis of Worker`s Statute must be taken in weekly periods. The company`s interpretation that no annual leave entitlement accrues during parental leave is not in accordance with the law. Established case law.*

Keywords: *Parental leave under Article 48 bis of Worker`s Statute. Intermittent use of leave. Minimum duration. Holidays.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00727

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:529*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



I. Introducción

La sentencia comentada resuelve el recurso de casación formulado por la Associació Professional de Facultatius Mutua de Terrasa (APF) y del Sindicat de Metges de Catalunya, con sustento adjetivo en el artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm 18/2024, de 30 de abril (proc. 5/2024), en actuaciones seguidas en materia de conflicto colectivo, formulada por los recurrentes, por considerar contraria al derecho a la conciliación familiar y laboral la interpretación que realiza la empresa de la normativa vigente en relación con el permiso parental regulado en el artículo 48 bis ET (Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET), que impide y limita su ejercicio, al exigir, de un lado, que las personas que lo solicitan lo hagan por periodos mínimos de una semana, y, de otro, 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 de trabajo en suspenso.

A la vista de las características de la cuestión jurídica planteada y de su trascendencia, la Sala de lo Social del Alto Tribunal acordó que se viera en Pleno. La sentencia 62/2026, estima en parte el recurso de casación y fija doctrina sobre las cuestiones planteadas.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Pleno).

Número de resolución judicial y fecha: STS-SOC (Pleno) núm. 62/2026, de 26 de enero de 2026.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de casación 205/2024.

ECLI:ES:TS:2026:529.

Fuente: CENDOJ.

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

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Problema suscitado

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 ET 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 indicado permiso.

2. Hechos y antecedentes

La representación letrada de la Associació Professional de Facultatiüs Mutua de Terrasa (APF) y del Sindicat de Metges de Catalunya interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

1.º Las personas trabajadoras afectadas por el ámbito del conflicto prestan servicios en Fundació Assistencial Mutua de Terrasa.

2.º Las relaciones laborales de la citada entidad se rigen por el III Conveni Colectiu de treball deis hospitals d'aguts, centres d'atenció primaria, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut.

3.º En la Comisión de Seguimiento, se dejó constancia en el acta de las manifestaciones de la Associació Professional de Facultatiüs Mutua de Terrasa (APF) en cuanto a que es contrario al derecho a la conciliación el hecho de restar proporcionalmente días de vacaciones cuando se solicita el permiso parental por cuidado de menores y de la dirección de la empresa al respecto de que no se trata de un permiso sino de una suspensión del contrato, por lo que no da lugar a generar vacaciones.

4.º La parte empresarial mantiene también el criterio de que el disfrute del permiso parental no se permite cuando se solicita por una persona en periodos inferiores a una semana.

Con fecha del 30 abril de 2024, la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña dictó la Sentencia número 18/2024, de 30 de abril (proc. 5/2024), que desestimó la demanda, absolviendo a la empresa demandada de los pedimentos contenidos en la demanda.

Considera la sentencia de suplicación que la duración del permiso se establece legalmente en semanas y, por 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 estas.

Contra dicha resolución se interpone recurso de casación por la Associació Professional de Facultatiüs Mutua de Terrasa (APF) y del Sindicat de Metges de Catalunya que se funda en un único motivo, con apoyo en el artículo 207 e) LRJS (esto es, infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones jurídicas objeto de debate), que se divide en dos apartados:

- En el primero se denuncia la infracción de los artículos 48 bis ET, 3.1 del Código Civil y 5.6 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 de la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, alegando que cabe el disfrute en periodos inferiores a una semana.
- Por su parte, en el segundo apartado, encaminado a que se declare que el periodo de duración del permiso es computable a efectos de determinar la duración de las vacaciones, se invocan como infringidos los artículos 38.1 y 48 bis del ET, 3.1 del Código Civil, 5 de la Directiva Comunitaria 2019/1158 y la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que reseña.

IV. Posición de las partes

La parte recurrente- la Associació Professional de Facultatiüs Mutua de Terrasa (APF) y del Sindicat de Metges de Catalunya, solicita que se declare que ha habido un incumplimiento empresarial de la normativa vigente, por considerar que es contraria al derecho a la conciliación familiar, de un lado, el hecho de restar proporcionalmente días de vacaciones a quien solicita el permiso parental para cuidado de menores, y, de otro, exigir a las personas trabajadoras que lo solicitan que se realice por periodos mínimos de una semana.

La Dirección de la empresa (Fundació Assistencial Mutua de Terrasa), como parte recurrida, 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. Esta parte mantiene el criterio de que el disfrute del permiso parental del artículo 48 bis ET no se permite, cuando se solicita por una persona trabajadora por periodos inferiores a una semana. Por otra parte, considera que al no tratarse de un permiso sino de una suspensión del contrato, durante su uso no se generan días de vacaciones.

El Ministerio Fiscal interesó la desestimación del recurso formalizado y la confirmación de la sentencia impugnada.

V. Normativa aplicable al caso

Las principales disposiciones que se invocan como infringidas en el presente procedimiento son el artículo 3.1 del Código Civil (que contiene los criterios de interpretación de las normas jurídicas, siendo la primera de tales pautas- la hermenéutica gramatical- que es aplicada en esta sentencia), el artículo 38 ET (sobre duración de las vacaciones anuales y la incidencia en su duración de las situaciones de IT) y, muy especialmente, el 48 bis ET, y artículo 5.1 y 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, ambos sobre el permiso parental.

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

«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.

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.

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.

[...]».

Por su parte, el artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158, establece en su párrafo primero lo siguiente:

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

[...]

6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles (...)».

VI. Doctrina básica

- Sobre el carácter discriminatorio de los perjuicios derivados del ejercicio de los derechos de conciliación

La sentencia glosada tiene en cuenta la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y del Tribunal Constitucional sobre el carácter discriminatorio por razón de sexo que supone el trato desfavorable dispensado a las personas trabajadoras como consecuencia del ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Entre otras, se citan la STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, asunto Praxair y 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 una discriminación por razón de sexo.

- Sobre la incidencia en la duración de las vacaciones de los supuestos de suspensión del contrato y sus excepciones

Al mismo tiempo en ella se revisa la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo (y también del TJUE) sobre la vinculación entre el periodo de trabajo efectivo y la

duración de las vacaciones, y de sus excepciones, como sucede con las situaciones de incapacidad temporal y también las de disfrute del permiso de maternidad, las cuales no tiene incidencia en la duración de las vacaciones.

Así, recuerda su doctrina sentada, entre otras, en las SSTS 724/2023, de 5 de octubre (Rec 5/2022), 936/2020, de 22 de octubre (Rec 50/2019) y de 1 de diciembre de 2015 (Rec 27/2015), según la cual cabe la aplicación del principio de proporcionalidad a la duración de las vacaciones cuando no se ha prestado trabajo efectivo todo el año natural. Igualmente, en la STS 969/2023, de 14 de noviembre (Rec 312/2021), se declaró que las personas trabajadoras que habían tenido su contrato suspendido, conforme al artículo 47 ET, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción solo tendrían derecho a disfrutar de la parte proporcional de los permisos correspondientes al tiempo de trabajo efectivo, excluyéndose del cómputo el periodo de suspensión contractual. En el mismo sentido se pronunció la STJUE de 8 de noviembre de 2012, C-229/11 y C-230/11.

En definitiva, la regla general es 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, la parte proporcional de las vacaciones, en los supuestos en los que el contrato se haya visto suspendido.

Sin embargo, como excepciones a la misma, reiterada doctrina del TJUE ha sostenido que no incidirá en la duración de las vacaciones el periodo de suspensión contractual derivada de la situación de incapacidad temporal (SSTJUE de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-282/10, apartado 20, y de 4 de octubre de 2028, Dicu, C-12/17, apartado 29), ni tampoco la situación de disfrute del permiso de maternidad (STJUE de 18 de marzo 2004, Merino Gómez, C-342/10, apartados 33 y 41).

Ahora bien, el Tribunal de Luxemburgo expresamente desestima y no incluye el permiso parental como excepción, de forma tal que esta circunstancia supondrá la disminución proporcional de la duración de las vacaciones (STJUE de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, apartado 31), al no poder considerarse tiempo de trabajo efectivo, porque, a diferencia de la situación de incapacidad temporal, no reviste carácter imprevisible ni presenta limitaciones físicas o psíquicas derivadas de la enfermedad. Tampoco tiene el objetivo del permiso de maternidad de 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 tiempo que sigue al embarazo y el parto.

VII. Parte dispositiva

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (en Pleno) procede a estimar en parte el recurso de casación formulado por la Associació Professional de Facultatius Mutua de Terrasa y del Sindicat de Metges de Catalunya y a 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 a estimar en parte la demanda interpuesta por la misma parte recurrente contra la Fundació Assitencia 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.

VIII. Pasajes decisivos

Consideramos que los pasajes decisivos se contienen en el apartado 2 del Fundamento Jurídico Segundo (en relación con el parámetro temporal mínimo del disfrute discontinuo del permiso parental) y en el apartado 7 del Fundamento de Derecho Tercero (sobre la incidencia en la duración de las vacaciones del disfrute del permiso parental).

De un lado, en el FJ. 2.º, apartado 2., interpretando el artículo 48 bis ET, se recoge lo siguiente:

[...]

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 transcrito, 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 (...) 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.

De otro lado, en el apartado 7 del FJ. 3.º, al realizar el examen de la posible incidencia del disfrute del permiso parental en la duración de las vacaciones anuales, se razona como sigue:

[...]

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.

[...]

(...), 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.

IX. Comentario

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Pleno), analiza de forma separada las dos cuestiones controvertidas. Así, de un lado, examina si el permiso parental puede o no disfrutarse de forma discontinua en periodos inferiores a una semana y, de otro, si el periodo de disfrute del permiso parental debe o no computarse para la determinación de la duración de las vacaciones.

- Sobre si el disfrute del permiso parental de forma discontinua se ha de llevar a cabo en periodos inferiores a una semana o ha de hacerse en periodos semanales

La respuesta a esta primera cuestión no parece plantear grandes dudas al Alto Tribunal quien la resuelve con relativa facilidad en el Fundamento Jurídico Segundo de la sentencia, recurriendo a la interpretación gramatical del párrafo segundo del artículo 48.1 bis ET, conforme al cual «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».

Para la Sala, la redacción del citado precepto legal permite colegir que el disfrute se ha de llevar a cabo en periodos semanales. Así, al utilizar el legislador el adjetivo en femenino y plural para referirse a la duración del permiso parental, que no será superior a «ocho semanas, continuas o discontinuas», califica al sustantivo semanas, por lo que, si se opta por el disfrute de forma discontinua, se habrá de realizar en periodos semanales discontinuos. En definitiva, no cabe el disfrute en periodos inferiores a la semana.

Para el Tribunal Supremo dicha interpretación es acorde con lo previsto para el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor y también en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento, supuestos para los que el legislador también hace constar que se disfrutarán en periodos semanales (respectivamente, art. 48.4, párrafo séptimo apartados b) y c) y art. 48.5, párrafo quinto apartados b) y c) del ET).

Asimismo, la Sala sustenta su posición en los apartados 19 y 23 de la Introducción de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, de conciliación. En el primero se señala que «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», y, en el citado apartado 23, al detallar ejemplos del disfrute del permiso a tiempo parcial, se refiere también al periodo semanal.

En suma, para el Tribunal Supremo procede la desestimación de la primera pretensión de la parte recurrente.

- Sobre si el periodo de disfrute del permiso parental es computable para la determinación de las vacaciones

A resolver esta cuestión dedica la Sala el Fundamento Jurídico Tercero de la sentencia, dividido en 9 apartados.

Comienza recordando el origen y evolución de los permisos por maternidad, por paternidad y del permiso parental tanto en el ámbito de la UE (con mención particular del art. 33.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2007 y artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158, sobre permiso parental) y en nuestro Derecho interno.

Resalta el hito que supuso en nuestro ordenamiento el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que regula los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconociendo de forma separada el permiso y prestación por maternidad y el nuevo permiso y prestación por paternidad.

Pone de manifiesto que el permiso parental del artículo 5 de la Directiva equivalía en el derecho español al permiso por nacimiento y cuidado del menor regulado en el artículo 48. 4, 5 y 6 ET (y art. 49 a), b) y c) del EBEP), preceptos que fueron modificados por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Sin embargo, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, introdujo en el ET el artículo 48 bis, para dar cumplimiento a lo preceptuado en los artículos 5 y 8 de la

Directiva 2019/1158. 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 ET. Se trata de un permiso parental específico que se ocupa de los hijos e hijas y niños acogidos de más de un año y, hasta la edad de ocho años, intransferible y con posibilidad de disfrute de manera flexible.

Por otro lado, la Sala resalta que el artículo 4.2 c) del ET, que traspone el artículo 11 de la Directiva 2019/1158, contempla el trato desfavorable dispensado a mujeres y 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, lo que es acorde con la doctrina del Tribunal de Luxemburgo que cita.

Tras ello se centra en examinar la cuestión de la incidencia del periodo de disfrute del permiso parental en la duración de las vacaciones. A este respecto, comienza señalando que, el permiso parental constituye efectivamente una causa de suspensión del contrato, a tenor de lo previsto en el artículo 45.1 o) ET. Dicho derecho se ha configurado como un permiso con suspensión contractual y, consiguientemente, no retribuido, pero durante el que se mantiene la obligación de cotizar por la base mínima.

A continuación, recuerda que la regla general es 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 suspendido, excepto en los casos de que la causa de suspensión sea la situación de incapacidad temporal o el disfrute del permiso de maternidad, según reiterada doctrina del TJUE y del Tribunal Supremo, excepciones que se han incorporado en cierto modo al artículo 38.3 ET (donde se recoge que si las vacaciones coinciden con una IT -embarazo, parto o lactancia- o suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento o riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, se pueden disfrutar al finalizar el periodo de suspensión. En caso de IT por contingencias distintas, pueden disfrutarse hasta 18 meses después del año en que se originaron).

Así pues, ni el artículo 38.3 ET ni la doctrina del TJUE (Sentencia Dicu, de 4 de octubre de 2018) configuran como excepción a la aplicación del principio de aplicación proporcional el permiso parental, por lo que para el Tribunal de Luxemburgo esta circunstancia supondrá una disminución proporcional de la duración de las vacaciones.

Ahora bien, el Tribunal Supremo no se conforma con dicha conclusión y tiene en cuenta, en primer lugar, que dicha doctrina se dictó por el TJUE en interpretación del Acuerdo marco (revisado) sobre 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.

En segundo lugar, expone que los derechos individuales de conciliación que contempla la nueva Directiva de 2019 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 se define en el artículo 5 de la Directiva 2019/1158 como «ausencia al 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».

Ello le lleva a 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 ET y al permiso parental del artículo 48 bis ET.

Para el Tribunal Supremo, es correcta la interpretación que hace el TJUE del apartado 33 de la Directiva (STJUE de 16 de mayo de 2024, asunto C-673/2022) sobre la distinta concepción y finalidad del permiso parental y del permiso por maternidad (este último recogido en el artículo 8 de la Directiva 92/85, y que se define como un permiso para las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz, de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, antes o después del parto). Tampoco

existe coincidencia entre el permiso por nacimiento y cuidado del menor del artículo 48. 4, 5 y 6 del ET y el permiso de maternidad de la Directiva 92/85.

Sin embargo, considera que, en España, coexiste el permiso por nacimiento y cuidado del menor (resultado de la unificación entre el permiso de maternidad y el permiso parental) junto con el permiso parental de un máximo de ocho semanas de duración, para el cuidado del hijo o hija menor de ocho años y que ambos permisos quedan incluidos en lo que la Directiva de conciliación denomina el permiso parental. En consecuencia, las garantías encaminadas a facilitar el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, 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 ET.

En otras palabras, para la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el permiso parental del artículo 48 bis del ET constituye también una excepción a la regla general y debe considerarse tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de computar este periodo para la duración de las vacaciones.

Por lo tanto, la sentencia comentada considera que no es ajustada a derecho la interpretación de la empresa de considerar que durante el permiso parental no se devenguen días de vacaciones, desestimando la otra pretensión deducida relativa al disfrute en periodos inferiores a la semana.

X. Apunte final

Un nuevo pronunciamiento judicial de gran relevancia que muestra que el ejercicio de los derechos de conciliación debe gozar de las suficientes garantías y que cualquier trato desfavorable que se derive de su ejercicio constituye una discriminación por razón de sexo. Esta sentencia, cuyo fallo compartimos, fija doctrina al declarar que el permiso parental del artículo 48 bis ET ha de encuadrarse en el ámbito del permiso parental comunitario, a pesar de que en el Derecho español reciba un tratamiento distinto, y, en consecuencia, debe considerarse también una excepción a la regla general y computarse como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de computar este periodo para la determinación de la duración de las vacaciones.