

LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA DEL PERMISO PARENTAL EN LOS SECTORES PRIVADO Y PÚBLICO: LOGROS Y ALGUNOS DESAJUSTES

FINANCIAL COMPENSATION FOR PARENTAL LEAVE IN THE PRIVATE AND PUBLIC SECTORS: DEVELOPMENTS AND SOME FAILURES

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

ORCID: 0000-0001-5910-2982

EXTRACTO

Palabras clave: corresponsabilidad familiar, suspensión contractual por nacimiento y cuidados, excedencia, permiso parental, prestación de Seguridad Social, maternidad biológica

La coexistencia de obligaciones profesionales y familiares en la vida de quienes trabajan no siempre ha tenido natural acomodo, lo que ha generado frecuentemente un ámbito de conflicto capaz de reclamar la intervención de los poderes públicos. El último botón de muestra de tal secuencia se encuentra en el Real Decreto Ley 9/2025, que amplía en tres semanas la duración del permiso por nacimiento y cuidados, dos de ellas a disfrutar de forma flexible hasta que la hija o el hijo cumplan los ocho años, acompañadas de la pertinente prestación de la Seguridad Social. Pese a la indudable valoración positiva de tal avance, lo cierto es que se sigue sin conseguir la íntegra transposición de la Directiva 2019/1158 en los espacios de asueto correspondientes a la madre biológica, al tiempo que plantea algunos desajustes de carácter técnico-jurídico con otras instituciones de idéntica finalidad como es la excedencia por cuidado de hijo/a.

ABSTRACT

Keywords: family responsibility, contractual suspension for birth and childcare, leave of absence for childcare, parental leave, Social Security benefits, biological maternity

The coexistence of professional and family obligations in the lives of working people has not always been easy to reconcile, which has often led to conflicts requiring the intervention of public authorities. The latest example of this sequence can be found in Royal Decree Law 9/2025, which extends the duration of birth and care leave by three weeks, two of which can be taken flexibly until the child reaches the age of eight, accompanied by the relevant Social Security benefits. Although this is a positive step forward, the fact is that Directive 2019/1158 has still not been fully transposed in terms of the leave entitlement for biological mothers, at the same time as there are some technical and legal inconsistencies with other institutions with the same purpose, such as leave for childcare.

ÍNDICE

1. EL PAPEL DE LAS MUJERES EN EL CUIDADO DE LA FAMILIA. PERVIVENCIA DE LOS ROLES DE GÉNERO
2. EL CAMBIO DE PARADIGMA AL CALOR DE LA DIRECTIVA 2019/1158. LA CORRESPONSABILIDAD COMO PREMISA Y COMO OBJETIVO
3. PROYECCIÓN EN EL ORDENAMIENTO INTERNO: APUNTE DE LOS HITOS MÁS DESTACADOS
4. EL PERMISO PARENTAL EN EL DERECHO EUROPEO
5. EL ARTÍCULO 48 BIS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. EL MANTENIMIENTO DE SU REDACCIÓN PRIMIGENIA
6. LA REFORMA DE 2024: EL COMIENZO DEL JUEGO CRUZADO ENTRE INSTITUCIONES
7. LA REFORMA DE 2025: NUEVOS PASOS EN LA CONFUSIÓN DE CONCEPTOS
8. LA AUSENCIA DE RETRIBUCIÓN DEL PERMISO PARENTAL EN EL EMPLEO PÚBLICO
9. CONCLUSIONES

1. EL PAPEL DE LAS MUJERES EN EL CUIDADO DE LA FAMILIA. PERVIVENCIA DE LOS ROLES DE GÉNERO

Resolver la ecuación que conlleva equilibrar el tiempo de trabajo, el descanso y la autonomía personal no es para nada una tarea sencilla, pues plantea la necesidad de formular propuestas y ofrecer respuestas que tengan en cuenta un buen encaje entre obligaciones laborales y familiares desde la variable de género, no en vano la mujer, principal protagonista de los cuidados en el seno de la familia, debe de disfrutar de su espacio personal y social en igualdad, como garantía de su derecho a una vida de calidad¹. Pese a los avances normativos de las últimas décadas, no cabe ocultar que a día de hoy las mujeres no sólo se incorporan al mercado laboral en menor medida que los hombres, sino que cuando lo hacen trabajan menos horas y durante menos años, quedando condenadas, en muchos casos, a la economía informal o al trabajo con pocos derechos. En el momento presente los salarios de las mujeres siguen siendo más reducidos que los de los hombres y la presencia de éstas es inferior en las ocupaciones cuya remuneración es alta, estando infrarrepresentadas en algunos ámbitos del sector industrial, del progreso científico y técnico, de la investigación y la innovación. A medida que se asciende a los niveles superiores en el organigrama de una empresa, la proporción de mujeres y hombres va progresivamente alterándose hasta llegar incluso a la desaparición de personas del sexo femenino en los puestos más elevados. Este techo de cristal o suelo pegajoso no sólo incide en las menores posibilidades de promoción, sino que tiene un correlato directo en materia retributiva, habida cuenta que los ascensos llevan aparejados el reconocimiento de determinados pluses o complementos.

¹ Delgado Garrido, C., “Materias pendientes en la conciliación familiar y profesional: a propósito de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Justicia y Trabajo* 6/2025, p. 152.

Aun cuando los factores desencadenantes de esta preocupante radiografía son, sin duda, variados, y sería un grave error reconducir sus poliédricos contornos adoptando un enfoque simplista, lo cierto es que no resulta difícil encontrar un punto común que ha actuado como catalizador de carácter transversal: “la maternidad y las tareas de cuidado familiar repercuten negativamente en el trabajo de las mujeres”², máxime cuando ha sido una constante el rígido reparto de papeles entre el varón, único soporte económico, y la mujer, destinada al cuidado del hogar, los hijos y las personas dependientes. O dicho en otros términos, la arcaica separación del “mundo remunerado masculino” frente al “mundo no productivo femenino”, en el que la organización social patriarcal había situado las tareas reproductivas y de cuidados familiares y domésticos, se ha convertido en una realidad resiliente a lo largo del tiempo³, capaz de provocar una “discriminación estructural” que ha impedido a las mujeres el desarrollo de una actividad laboral normalizada⁴.

Aunque el art. 14 CE reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación, el 39 CE obliga a la protección constitucional de la familia y la actual redacción del art. 4.2 c) ET reconoce el derecho a no ser discriminado de manera directa o indirecta por razón de sexo, incluyendo “el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad”, todavía hoy el coste de oportunidad en términos de acceso y mantenimiento en el empleo de las mujeres con responsabilidades de cuidado es una realidad constatada sin que la respuesta dada por el Derecho del Trabajo o por la Seguridad Social se pueda calificar como suficiente en aras a desmontar ese estereotipo social dañino para los intereses laborales de las trabajadoras⁵. Significativo es también que la propia OIT haya alumbrado, ya en el año 1981, un Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el núm. 156, cuyo art. 3 establece que los Estados miembros deben incluir como otro objetivo de su política nacional “permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin

² Casas Baamonde, M.E., “Prólogo. Conciliación y corresponsabilidad”, en AA.VV., *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras. Presente y futuro*, (E. Rodríguez Rodríguez y N. Martínez Yáñez, Dirs.), Bosch, Barcelona, 2021, p. 21.

³ González de Patto, R.M., “Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer”, en AA.VV. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, (R. Moya Amador, Dir.): Aranzadi, Pamplona, 2016, p. 82.

⁴ Cabero Morán, E., “Los derechos laborales de conciliación y para los cuidados: derechos de origen legal vinculados a derechos constitucionales inespecíficos”, *Trabajo y Derecho* 123/2025.

⁵ Gorelli Hernández, J., “La corresponsabilidad en el ordenamiento laboral español: delimitación y contenido”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 71/2025 ó Nieto Rojas, P., “La transposición de la Directiva 2019/1158, de Conciliación de la vida familiar y de la vida profesional a través del RD Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 7/2023.

ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”, para lo que el art. 5 añade que se deben adoptar las medidas necesarias con el fin de tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social .

En suma, pese a ser cierto que, a día de hoy, las obligaciones familiares no tienen rostro, la verdad es que, sin embargo, su tradicional vinculación al femenino ha supuesto un lastre para la plena integración de las mujeres en el mundo laboral, no en vano la atención de ascendientes y descendientes suele recaer de forma estadísticamente abrumadora en las féminas, quienes disfrutan en un porcentaje significativamente mayor que los hombres de reducciones de jornada y excedencias no retribuidas o se ven sumidas en el preocupante fenómeno de la “doble o triple jornada” (la dedicada a la actividad laboral se suma la destinada a los cuidados, que puede incluir varios frentes). Por tal razón, uno de los ejes fundamentales de actuación en aras a conseguir un “trabajo decente y sostenible” ha de ser, en la línea marcada por la “Agenda Global de la ONU 2030”, sustentar un reparto igualitario de los tiempos de cuidado y de los tiempos profesionales⁶, en el bien entendido sentido de que la conciliación debe ser necesariamente una expresión del derecho a la no discriminación por razón de sexo⁷.

2. EL CAMBIO DE PARADIGMA AL CALOR DE LA DIRECTIVA 2019/1158. LA CORRESPONSABILIDAD COMO PREMISA Y COMO OBJETIVO

La coexistencia de obligaciones profesionales y familiares en la vida de quienes trabajan no siempre ha tenido natural acomodo, lo que ha generado frecuentemente un ámbito de conflicto capaz de reclamar la intervención de los poderes públicos. Denominador común de las disposiciones comunitarias y españolas primigenias puede encontrarse, fundamentalmente, en la previsión soluciones para las mujeres trabajadoras pudieran atender tanto su actividad productiva como su vida personal restando dedicación a la primera de las variables enunciadas. El diseño clásico de las medidas de vertebración entre trabajo y familia, se centraba, así, en la búsqueda de espacios temporales, generalmente arrancados al trabajo, con la finalidad de que las féminas pudieran, de un lado, atender sus necesidades biológicas o sociales y, de otro, cumplir con sus obligaciones profesionales. Inicialmente la mayor parte de estas intervenciones presentaba un carácter femenino, lo que enfatizaba el rol de las mujeres como

⁶ Rodríguez Rodríguez, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social*, Vol. 11, 1/2021, p. 40.

⁷ Gorelli Hernández, J., “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Femeris*, Vol. 7, 2/2022, p. 14.

cuidadoras familiares⁸.

Ahora bien, para conseguir un buen encaje entre las obligaciones laborales y familiares, no bastaba con facilitar a las mujeres la concesión de momentos de asueto en el trabajo para destinarlos al cuidado de los hijos o personas dependientes, pues ello provocaba la desvinculación de su entorno laboral, su dedicación a tiempo parcial, menores posibilidades en su progresión retributiva o para retomar tardíamente su carrera, con el inherente descenso en la atención por el sistema de Seguridad Social⁹, todo ello enarbolado con un denostado efecto *boomerang* al considerar algunas empresas que se trataba de una mano de obra más cara. Por tal razón, en un segundo momento, se optó por una formulación neutra en la configuración de las medidas de conciliación, pero tal cambio formal de paradigma no impedía que siguieran siendo mayoritariamente las mujeres sus destinatarias¹⁰ debido a la pervivencia de la consideración “inferior” del trabajo de estas últimas, “subordinado” al de los hombres¹¹. Esta visión tradicional de las medidas de conciliación ahondaba en los estereotipos de género, al pivotar sobre la posibilidad de otorgar tiempo (ausencias al trabajo), de forma remunerada o no, para que la trabajadora, cuidadora clásica y tradicional de los menores, de los mayores, de los enfermos y de las personas con discapacidad, pudiera atender sus responsabilidades domésticas, minorando el período dedicado a sus actividades laborales¹².

No puede extrañar, por tanto, que en un tercer momento se active la inclusión de las fórmulas de conciliación en el entramado más extenso de una política antidiscriminatoria, amparada en un hecho incuestionable: la causa última de la situación de preterición de la mujer en el mercado de trabajo es el “género”, es decir, la asignación de los roles sociales de cuidados en función del sexo de las personas y la desigual valoración en un sistema económico de

⁸ Casas Baamonde, M.E., “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, 1/2017, p. 7.

⁹ CES, “Conciliación del trabajo y vida familiar: licencias parentales”, *Panorama sociolaboral de la mujer en España. Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis*, 38/2004, p. 1.

¹⁰ Martínez Moreno, C., “Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Tribuna Social*, 97/2007, pp. 20 y 22 ó Ballester Pastor, M.A., *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de sexo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016, p. 100.

¹¹ Casas Baamonde, M.E., “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 3/2019, p. 236 ó Cabeza Pereiro, J., “Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres”, en AA.VV.: *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos* (J. Cabeza Pereiro y B. Fernández Do Campo, Dirs.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, p. 85.

¹² Molero Marañón, M.L., “La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, 19/2011, p. 23.

mercado. En el fondo, el vínculo entre la conciliación de la vida familiar y laboral y la desigualdad de la mujer estriba en que esta última se convierte en una segregación hacia la madre o más bien hacia la cuidadora. Tampoco cabe olvidar, empero, que si la discriminación de la mujer es consecuencia no solo de factores económicos y jurídicos, sino también sociales, la normativa sobre igualdad, aunque constituye el presupuesto necesario, no es suficiente. Se apuesta ahora por el diseño de medidas, no sólo neutras, sino personales e intransferibles, de titularidad compartida, capaces de permitir la asunción de responsabilidades familiares tanto por hombres como por mujeres, así como la adopción de políticas tendentes a equiparar tales quehaceres entre los dos sexos, para que las disposiciones adoptadas puedan ser solicitadas en igual medida por ambos¹³. Estas cualidades ponen de manifiesto que la función principal de las normas implementadas es la corresponsabilidad y no tanto los cuidados dispensados, ya que, si así fuera, nada impediría que la mujer pudiera disfrutar de los derechos reconocidos en su totalidad¹⁴.

Tampoco cabe ocultar la necesidad de atender el surgimiento de nuevos entramados familiares que se apartan del modelo clásico, a saber: coexisten convivientes *more uxorio*, uniones homosexuales o transexuales —con o sin vínculo matrimonial—o personas separadas o divorciadas que rehacen su vida en pareja con la aportación de los hijos fruto de matrimonios anteriores. A la par, crece significativamente el número de familias monoparentales compuestas por un solo progenitor —varón o, normalmente, mujer—y sus descendientes. La maternidad subrogada, la fecundación artificial de féminas en solitario o la adopción de menores por un solo individuo dejan atrás el antiguo estigma de madre soltera, sin olvidar que es la figura de la custodia compartida la que sirve de germen para uno de los casos más novedosos de hogar, cual es el del padre y la madre separados o divorciados que de forma intermitente conviven con el menor en períodos semanales, quincenales, mensuales o, incluso, en el caso de adolescentes, semestrales¹⁵. Además, la conciliación debe de extenderse al cuidado de todo tipo de personas vulnerables, menores, mayores y personas dependientes, lo que evidencia que la necesidad de prestar ayuda y cuidado trasciende del ámbito de las relaciones de parentesco para integrar la cercanía

¹³ Rodríguez Rodríguez, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social*, Vol. 11, 1/2021, p. 40.

¹⁴ Díaz Mordillo, M.A., “¿Es posible hablar de corresponsabilidad en el supuesto de fallecimiento prematuro del hijo? La equiparación de los permisos por nacimiento y cuidado del menor”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 487/2024, p. 133.

¹⁵ Goñi Sein, J.L., “La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer”, *Temas Laborales*, 82/2005, pp. 11 y ss.

que proporciona la convivencia, en una sociedad heterogénea y diversa¹⁶.

Habrà que operar, en consecuencia, teniendo en cuenta la dimensión social del problema ante la ruptura de la familia tradicional, apostando porque hombres y mujeres compartan por igual los cuidados bajo la premisa de la corresponsabilidad capaz de terminar con trasnochados estereotipos que atribuyen una mejor cualificación en tales menesteres al sexo femenino¹⁷. Sólo una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares permitirá a las mujeres competir con los hombres en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo, no en vano la conciliación de la vida familiar y laboral no debe ser un problema exclusivamente femenino, de suerte que una de las claves del éxito de las nuevas políticas destinadas a favorecer la armonización de tiempos vitales entre el ámbito familiar y el laboral reside en conseguir que los derechos orientados a ese objetivo sean ejercitados indistintamente y en las mismas condiciones por trabajadores y trabajadoras, impulsando el reparto equilibrado de las ocupaciones de cuidado de los hijos y de otros familiares física o mentalmente dependientes¹⁸ y evitando la configuración sexista de la asunción de estos cometidos¹⁹.

Tales son las premisas de las que parte la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, que no sólo aboga por el mencionado reparto equilibrado, adoptando una perspectiva individualizada para lograr una distribución ecuánime de la titularidad de los derechos²⁰, sino que establece la obligación de que los Estados miembros configuren mecanismos para que no sufran perjuicio alguno ni trato discriminatorio las personas que ejerzan sus derechos de conciliación. Establece, por tanto, una causa de discriminación autónoma: el disfrute o la solicitud de disfrute de derechos de conciliación²¹. Esta formulación es consecuente con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea²², en

¹⁶ López Álvarez, M.J., “Nuevos permisos para los trabajadores que cuidan”, en AA.VV (M.J. López Álvarez, Dir., *Conciliar para cuidar: propuestas para una conciliación familiar centrada en el cuidado*, La Ley, Madrid, 2024, p. 53.

¹⁷ Perán Quesada, S., “La configuración jurídica del principio de corresponsabilidad y su necesaria aplicación efectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53/2019, p. 194.

¹⁸ Rodríguez Escanciano, S., “Tiempo de trabajo y conciliación. Premisas para un reparto equilibrado bajo el principio de corresponsabilidad”, *Trabajo y Derecho*, 13/2021.

¹⁹ Casas Baamonde, m.e., “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 3/2019, p. 236.

²⁰ Nuñez-Cortés Contreras, P.: “Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en cuidado del lactante y adaptación de jornada por motivos familiares”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 55/2020, p. 110.

²¹ Gorelli Hernández, J., “La corresponsabilidad en el ordenamiento laboral español: delimitación y contenido”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 71/2025.

²² STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, asunto Praxair.

la que se ha establecido que, sobre la base de una mayor afectación femenina, la discriminación por ejercicio de derechos de conciliación puede ser constitutiva de discriminación indirecta por razón de sexo. Como recuerda la Estrategia para la igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea “mejorar la conciliación de la vida privada y de la vida profesional de los trabajadores es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo”²³.

Así, con el claro objetivo de evitar los estereotipos e ir asentando una cultura de asunción de roles en la que la mujer y el hombre compartan equitativamente las responsabilidades laborales y familiares, la Directiva 2019/1158 contempla variopintas medidas para combatir la resistencia varonil a disfrutar de permisos, suspensiones contractuales o fórmulas de trabajo flexible con motivo de la atención de las obligaciones de cuidado. De igual modo, incorpora preceptos destinados a evitar las medidas de reacción que el empresario pueda alcanzar frente a las personas trabajadoras que reclamen sus derechos de corresponsabilidad²⁴.

3. PROYECCIÓN EN EL ORDENAMIENTO INTERNO. APUNTE DE LOS HITOS MÁS DESTACADOS

Por impulso de la citada Directiva comunitaria, que aboga, como ya consta, por el incremento de la implicación de los hombres en las tareas de cuidado al diseñar buena parte de las medidas que en ella se contemplan desde la óptica de la intransferibilidad, el legislador español también ha dado sólidas muestras en este avance desde la inicial finalidad protectora de las normas dirigidas a la maternidad y al cuidado del menor cuyo destinatario era la mujer trabajadora en exclusiva, hasta el reconocimiento de derechos de co-responsabilidad familiar a los trabajadores, hombres y mujeres, de forma indeterminada e individualizada²⁵

Además de la importante labor del Tribunal Constitucional que ha dejado clara “la dimensión constitucional... de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), como desde el mandato de la protección a la familia y a la infancia (art. 39

²³ COM (2020) 52 final. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las regiones. Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de género 2020-2025. Cristóbal Roncero, R.: “La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 8/2024, p. 83.

²⁴ Asquerino Lamparero, M.J., “Los permisos de corresponsabilidad: el permiso para cuidadores, por fallecimiento y por fuerza mayor”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 273/2024.

²⁵ Ballester Pastor, M.A., “Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femeninos”, en AA.VV., *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer* (R. Moya Amador, Dir.), Aranzadi, Pamplona, 2016, p. 52.

CE), perspectiva que ha de prevalecer y servir de orientación para cualquier duda interpretativa”²⁶, el legislador nacional ha dado sólidos pasos sucesivos. Así, sin necesidad de remontarnos a antecedentes más lejanos, cabe destacar los siguientes hitos fundamentales: la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar²⁷; la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las familias numerosas; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la violencia de género; la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, reformada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la Ley 15/2005, de 8 de julio, que ha modificado el art. 68 del Código Civil para establecer que los cónyuges deberán “compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”; el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Plan Mecuida, cuyo objetivo se centra en la atención de las necesidades familiares surgidas con motivo de la expansión de la pandemia por la covid-19; la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y adolescencia; la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el Ingreso Mínimo Vital; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación²⁸; o la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Como pasos sucesivos, cabe señalar que la transposición de la Directiva 2019/1158 ha obligado a reformar de forma sustancial el sistema jurídico español para conseguir su acomodo a las prescripciones de la normativa comunitaria²⁹. La disolución de las Cámaras el día 29 de mayo de 2023 y la convocatoria de

²⁶ SSTCo 3/2007, de 15 de enero y 108/2019, de 30 de septiembre.

²⁷ Rodríguez Escanciano, S., *La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 20.

²⁸ López Cumbre, L., “Una Ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 64/2003 ó Fernández Collados, M.B., “La doble jornada femenina”, en AA.VV., *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades* (C. Sánchez Trigueros, Dir.), Aranzadi, Pamplona, 2006, p. 120.

²⁹ Ballester Pastor, M.A., “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 11/2019, p. 1120; Reche Tello, N.: “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *Revista de Derecho Social*, 89/2020, p. 77; De la Corte Rodríguez, M., “La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional y su repercusión en la legislación española”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 146/2020, pp. 90-91 ó Rodríguez Escanciano, S., “Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158”, *Diario La Ley*, 9600/2020.

elecciones generales a celebrar el día 23 de julio frustró la aprobación de la proyectada Ley de Familias que recogía importantes novedades³⁰, siendo necesario utilizar la vía de la legislación de urgencia al objeto de cumplir con el plazo de transposición que ya había sido temporalmente superado, opción esta última que se llevó a cabo mediante el 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 Europea³¹.

Con posterioridad, el Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva 2019/1158, modifica el art. 37.4 ET, que concede ahora todas las posibilidades de disfrute del permiso por lactancia, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, a todas las personas trabajadoras, sin necesidad de intervención del convenio colectivo o del acuerdo con la empresa.

En fin, como último eslabón de esta larga cadena, cabe hacer mención al 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 2019/1158. El texto del Real Decreto Ley 9/2025 ha sido convalidado por el Congreso de los Diputados³².

³⁰ Dicha Ley formaba parte de los compromisos asumidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en concreto del Componente 22 “Plan de choque para la economía de los cuidados y refuerzo de las políticas de inclusión”. Rodríguez Escanciano, S., “Adaptación de jornada en la proyectada Ley de Familias”, en AA.VV., *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (G. Fabregat Monfort, Dir.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 237 y ss.

³¹ Nieto Rojas, P., “La transposición de las Directivas 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del Real Decreto Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 7/2023, p. 88; López Álvarez, M.J., “¿Por qué el nuevo permiso parental no cumple con los plazos de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Briefs AEDTSS*, núm. 52, 2023; Blasco Jover, C., “Cuando se Cierra una puerta se abre una ventana. El Real Decreto Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, *Lex Social*, Vol 13 núm. 2, 2023, p. 12 ó Cano Galán, Y.: “Disecionando el Real Decreto Ley (ómnibus) 5/2023, de 28 de junio: especial referencia a las novedades laborales y de Seguridad Social”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 9/2023.

³² BOE, de 11 de septiembre de 2025.

Como es fácil de imaginar, un análisis de todas las medidas de conciliación existentes desbordaría, sin duda, las pretensiones del presente estudio, razón por la cual un racional esfuerzo de síntesis aconseja detener la atención en una de las piezas más novedosas y más reformada en los últimos años: el permiso parental, destinado al 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 su disfrute de manera flexible, que ha sido introducido en nuestro ordenamiento jurídico laboral por el Real Decreto Ley 5/2023 (art. 48 bis ET) y ha sido indirectamente afectado por los Reales Decretos Leyes 2/2024 y 9/2025. En paralelo, el Real Decreto Ley 5/2023 incorporó también el régimen jurídico de este permiso al 49 g) EBEP, siendo modificado por el Real Decreto Ley 9/2025. En todo caso, las reformas introducidas por esta última norma de urgencia cuentan con una entrada en vigor retroactiva al 2 de agosto de 2024, fecha en que expiró el plazo de transposición de la Directiva 2019/1158.

4. EL PERMISO PARENTAL EN EL DERECHO EUROPEO

La Directiva 2019/1158, que deroga la Directiva 2010/18³³, marca un camino de avance en una materia en la que existen todavía divergencias muy significativas entre los Estados miembros, con muy diferentes “velocidades” en su regulación³⁴. Persigue –como ya consta– la asunción igualitaria, por hombres y por mujeres, de las responsabilidades familiares, facilitando a ambos sexos, en igualdad de oportunidades, conciliar la vida personal, familiar y laboral. Además, formula un reconocimiento más amplio de las necesidades de conciliación, que no se circunscriben ya únicamente a las tareas de crianza y educación de los hijos e hijas, sino que incluyen el cuidado de mayores, enfermos y dependientes, teniendo en cuenta los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población. A tales fines, la Directiva 2019/1158 incluye una nueva clasificación de los permisos, diferenciando entre el de paternidad y el parental, a la vez que también mantiene el permiso por fuerza mayor, pero crea otro distinto que denomina “permiso para cuidadores”. Además, amplía el concepto de familia, dando cabida a la convivencia, y se establecen los ocho años la edad mínima del menor hasta la que se permite disfrutar de estos permisos, así como solicitar formas de trabajo flexibles, incluida la posibilidad de trabajar a distancia. Al mismo tiempo refuerza las garantías de disfrute de estos permisos a través de la consolidación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición que se generen durante su disfrute, la protección económica, el desplazamiento de la carga de la prueba, tipificando sanciones a determinar por los Estados, pero que suponen una protección frente al trato o consecuencias desfavorables para quien

³³ De La Corte Rodríguez, M., “El permiso parental en la Unión Europea”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 28/2012, p. 55.

³⁴ López Álvarez, M.J., “La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento jurídico español”, *Fermeris*, Vol. 7, 2/2022, p. 70.

se acoja a estos permisos³⁵.

En concreto, las principales medidas y estándares mínimos a cumplir por todos los Estados miembros consisten en la implementación o la existencia de: 1) Un permiso de paternidad de al menos diez días laborables remunerado como mínimo al nivel de la prestación por incapacidad temporal. 2) Un permiso parental de al menos cuatro meses, aunque solo dos deben ser remunerados e intransferibles. 3) Un permiso para cuidar de una persona de la unidad familiar de un mínimo de cinco días al año. 4) El derecho a solicitar una reducción de la jornada laboral así como medidas de flexibilidad en el tiempo y el lugar de trabajo en favor de las personas trabajadoras con hijas e hijos de hasta al menos ocho años³⁶.

Dentro de este amplio catálogo, es el art. 5 de la Directiva 2019/1158 el encargado de regular el permiso parental, cuya duración mínima es de cuatro meses. Se inspira en la cláusula 2 de la anterior Directiva 2010/18, aplicándose, al igual que su precedente, a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, incluyendo a los empleados públicos³⁷. La Directiva 2010/18 determinó su configuración como un derecho individual que se atribuye de forma neutra a los trabajadores, varones y féminas, por el motivo del nacimiento o de la adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deben definir los Estados miembros o los interlocutores sociales³⁸. En el tenor de la anterior Directiva de 2010, como mínimo solo uno de los cuatro meses era intransferible de acuerdo con las modalidades de aplicación que se decidieran en el ámbito interno, ya sea por ley o por convenio colectivo. Tal parámetro se ha elevado por mor de la Directiva 2019/1158 a dos meses, lo cual, pese a ser un avance para fomentar el disfrute paterno, pues el permiso intransferible no disfrutado se pierde, no deja de ser criticable, pues debería haberse configurado como un permiso intransferible en su totalidad y no sólo en parte, no en vano dos meses es un periodo demasiado escaso para promover la corresponsabilidad³⁹.

³⁵ Rodríguez Rodríguez, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social* Vol. 1, 11/2020, pp.40–78

³⁶ Jurado Guerrero, T., “Presentación”, *Revista IgualdadES*, 7/2022, p.577.

³⁷ SSTJUE C-116/08, de 22 de octubre de 2009, asunto *Meerts*, así como C-149/10, de 16 de septiembre de 2010, asunto *Chatzi*, y reitera la STJUE C-222/14, de 16 de julio de 2015, asunto *Maistrellis*.

³⁸ Rodríguez Escanciano, S., *Los permisos parentales: Avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 23 y ss.

³⁹ Cordero Gordillo, E., “El nuevo permiso parental del art. 48 bis ET”, *Lan Harremanak*, 51/2023, p. 32.

Con respecto al mantenimiento de los emolumentos, la cláusula 5.5 de la Directiva de 2010, en su apartado segundo, contenía una regla que parecía exigir a los Estados miembros considerar esta cualidad como conveniente, aunque no necesariamente obligaba a reconocer algún tipo de remuneración durante el permiso, pues el tenor literal señalaba que “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”⁴⁰. Este fue el principal escollo del permiso aquí analizado, pues la inexistencia de recursos pecuniarios durante su disfrute abocaba a su no utilización en caso de unidades familiares con escasos recursos económicos, circunstancia que puede afectar de forma desproporcionada a las familias monoparentales. Por otro lado, y a causa de los patrones tradicionales socialmente aceptados, la percepción de ingresos está estrechamente vinculada a un deseable incremento de los porcentajes de utilización masculina de estos derechos⁴¹, razón por la cual la Directiva 2019/1158, con buen criterio, modifica tal extremo⁴².

A la luz de la nueva formulación, el asueto continúa contando con una duración de cuatro meses como mínimo y sigue estando dirigido a ambos progenitores, respetando así la estela marcada por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de julio de 2015⁴³, que define la fórmula aquí analizada como un derecho individual que no puede depender de la situación del cónyuge que puede no ejercer actividad laboral, pero ahora, como novedad, su utilización durante el período intransferible (cifrado en dos meses) debe de recibir una compensación económica, si bien no se establece —permítase la reiteración— la equivalencia de su cuantía, quedando ésta a disposición de los Estados o los interlocutores sociales⁴⁴.

⁴⁰ De la Corte Rodríguez, M., “El permiso parental en la Unión Europea”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 28/2012, p. 55.

⁴¹ Tal realidad puede comprobarse fácilmente atendiendo a los datos de disfrute de las excedencias (no retribuidas) por cuidado de hijos o familiares, pues, según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en 2024, se tramitaron un total de 53.471, de éstas, 45.118 (84.4%) fueron solicitadas por mujeres y 8.353 (15.6%) por hombres.

⁴² Nieto Rojas, P., “El permiso parental”, en AA.VV., *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (Real Decreto Ley 5/2023 y Real Decreto Ley 2/2024)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024, p. 126.

⁴³ C-222/14, asunto *Maistrellis*. También, STJUE C-104/09, de 30 de septiembre de 2010, asunto *Roca Álvarez*.

⁴⁴ Gorelli Hernández, J., “La corresponsabilidad en el ordenamiento laboral español: delimitación y contenido”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 71/2025.

Bajo tales premisas, el régimen jurídico del permiso parental pivota sobre los siguientes extremos: la posibilidad de disfrutarse hasta que el hijo cumpla ocho años; el aumento de un mes a dos de la duración del permiso parental que no puede ser transferido; la atribución de la percepción de un montante pecuniario o una prestación económica; la necesidad de justificación por escrito por parte del empleador en caso de aplazamiento del permiso parental fundado en “la alteración del buen funcionamiento de la empresa” debiendo ofrecer formas flexibles de disfrute; así como su configuración como un permiso de ausencia, lo cual deja fuera, en principio, las interrupciones o reducciones de jornada⁴⁵.

Al calor de estos contornos, procede parar la atención en una cuestión nuclear: el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán la remuneración o prestación económica inherente del permiso, y lo harán de manera que se facilite que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental. Por ende, la Directiva de 2019 establece que estos dos meses deben dar derecho a una retribución o a una prestación económica, pero a diferencia de lo que hace en relación con el permiso de paternidad, no establece garantía retributiva mínima. Al señalar que la compensación del permiso parental debe facilitar que ambos progenitores lo disfruten está sugiriendo que debe acercarse a la cuantía recibida en activo pero resulta claro que la Directiva 2019/1158 no lo establece de modo obligatorio⁴⁶.

En fin, precisamente la compensación económica de cuatro de las ocho semanas de asueto exigida por la Directiva (es decir, de los dos meses calificados como intransferibles)⁴⁷ ha sido el motivo de las sucesivas intervenciones del legislador en el ordenamiento español, tal y como se tratará de explicar en las páginas siguientes.

5. EL ARTÍCULO 48 BIS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. EL MANTENIMIENTO DE SU REDACCIÓN PRIMIGENIA

En nuestro ordenamiento, ya contábamos con algunos derechos que se alinean con la opción que ofrece la norma comunitaria para el permiso parental, esto es, una ausencia del trabajo a la que pueden acogerse las personas trabajadoras en cuanto progenitoras de un hijo o hija para su cuidado: excedencia por tal motivo (art. 46.3 ET), reducción de jornada por guarda legal (art. 37.6 ET) o permiso para

⁴⁵ Ballester Pastor, M.A., “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *Derecho de las Relaciones Laborales* 11/2019, p. 1122.

⁴⁶ Ballester Pastor, M.A., “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, cit., 1122.

⁴⁷ Cabeza Pereiro, J., “La Directiva 2019/1158 y su transposición al derecho interno”, en AA.VV., *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro* (E. Rodríguez Rodríguez y N.M. Pérez y Yañez, Dirs.), Bosch, Barcelona, 2021, p. 78.

la atención del lactante (art. 37.4 ET), además de la suspensión por nacimiento y cuidado del menor (arts. 48.4 y 48.5 ET). No obstante, el Real Decreto Ley 5/2023 introduce una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo en el art. 45 o) ET en referencia al “disfrute del permiso parental”, cuyo régimen jurídico (apegado al tenor de la Directiva 2019/1158 excepto, como después se verá, en su compensación económica), se desarrolla en el art. 48 bis ET como un permiso de atención a los hijos diferente, en un principio, de los permisos ligados al nacimiento⁴⁸. Al calor de este precepto estatutario, la ordenación jurídica de este “permiso” en el trabajo por cuenta ajena descansa sobre las siguientes consideraciones, que se han mantenido en sus propios términos sin quedar alteradas por reformas sucesivas⁴⁹:

1. Se configura como un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Como es fácilmente apreciable, este diseño entronca perfectamente con el concepto de corresponsabilidad familiar tendente a incorporar el rostro masculino en las tareas de cuidado familiar.

2. Su finalidad es el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año. Se reconoce, además, por cada hijo, razón por la cual podrá acumularse en función del número de descendientes de la persona trabajadora que cumplan los requisitos legales.

3. Se atribuye exclusivamente a los progenitores y a los acogedores (siempre y cuando lo sean por tiempo superior a un año), sin que pueda hacerse extensible a otros familiares o personas del entorno afectivo del menor.

4. Mejorando los términos de la Directiva, no queda condicionado el derecho a la acreditación de ninguna antigüedad en la empresa.

5. El ámbito temporal que habilita para su disfrute se extiende hasta que el menor cumpla los ocho años de edad. El fundamento de este permiso parental descansa en razones de cuidado, con la particularidad de que dicha necesidad se presume y de ahí que el legislador no exija su acreditación a través de pruebas específicas⁵⁰.

⁴⁸ Losada Moreno, N., “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional a través del RD Ley 5/2023”, *IusLabor*, 2/2024, p. 29.

⁴⁹ Rodríguez Escanciano, S., “El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto Ley 5/2023: antecedentes, novedades y cuestiones pendientes”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 19/2023, pp. 44 y ss.

⁵⁰ Aragón Gómez, C., “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)* 480/2024, p. 101.

6. Su duración no será superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, sin que exista un tope mínimo. El cómputo es, pues, semanal, en semanas naturales (de lunes a domingo) con independencia del número de días que efectivamente se trabajen. Respecto a la continuidad o discontinuidad sólo se aplica a este módulo, por lo que no cabe por días separados⁵¹.

7. Es compatible con los restantes derechos de conciliación (suspensión por nacimiento y cuidado, permiso por cuidado del lactante, reducción de jornada por guarda legal, excedencia, etc.).

8. Aun cuando el art. 5.8 de la Directiva 2019/1158 establece que “los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades ... del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración”, lo cierto es que en la norma interna no está prevista una ampliación de la duración en determinados supuestos como pudieran ser la discapacidad del hijo o hija, la discapacidad de alguno de los progenitores, parto o adopción múltiples, condición de familia numerosa o monoparentalidad.

9. Las modalidades de disfrute pueden ser, bien a tiempo completo, bien en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente, estando pendiente de promulgación tal norma reglamentaria. Cabe recordar que la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 27 de febrero de 2014⁵² aclara que “cuando se permite a los trabajadores escoger entre el disfrute del permiso parental a tiempo completo o a tiempo parcial, los que opten por esto último no pueden ser desfavorecidos”⁵³. Bajo tal premisa, corresponderá al desarrollo reglamentario configurar el disfrute a tiempo parcial, bien como reducción de jornada vertical u horizontal, bien como suspensión parcial del contrato⁵⁴.

10. Corresponde 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 con la antelación concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. El convenio colectivo puede, por tanto, ampliar o reducir el preaviso.

⁵¹ García Viña, J., “Últimas novedades sobre los permisos retribuidos”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 70/2025.

⁵² C-588/12, asunto Lyreco Belgium.

⁵³ Cristóbal Roncero, R., “La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 8/2024, p. 87.

⁵⁴ Barcelón Cobedo, S., “Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el Real Decreto Ley 5/2023”, *Temas Laborales*, 171/2024, pp. 103 y ss.

11. Aun cuando la intervención convencional es muy recomendable a los efectos de ampliar o aquilatar los términos legales en función de las circunstancias de cada sector o empresa, estamos ante un derecho que no se encuentra condicionado a la regulación convencional o al acuerdo individual entre el trabajador y la empresa. En consecuencia, si se cumplen los requisitos legalmente exigidos y se respeta el preaviso correspondiente, la empresa está obligada a aceptar la decisión de la persona trabajadora⁵⁵. No obstante, en caso de que dos o más personas trabajadoras (de la misma empresa, se entiende) 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. Esta posibilidad de forzar un aplazamiento del disfrute del permiso parental se presenta en el art. 48 bis ET no solo como una facultad empresarial causalizada y sometida a una obligación de justificación escrita sino también como una *ultima ratio*, dado que previamente debe ofrecerse una opción de disfrute a la persona solicitante, que de ser aceptada excluirá la hipótesis del aplazamiento. La llamada a la negociación colectiva resulta aquí esencial, pues ha de concretar las causas que imposibilitan el ejercicio simultáneo, determinar los criterios de prelación de solicitudes o fijar los períodos de mayor actividad empresarial en cuyo espacio quedaría alterado “seriamente” el correcto funcionamiento de la entidad⁵⁶. Atendiendo al tenor literal, parece que no caben meras dificultades organizativas y solo debe tratarse de situaciones muy excepcionales que quedan fuera la actividad normal de la empresa. Ahora bien, no está tan claro qué sucede en los casos en los que el convenio colectivo no regule nada al respecto, pero concurren estas situaciones excepcionales en las empresas. Una interpretación restrictiva, nos lleva a pensar que la norma es clara y, por tanto, solo en supuestos de disfrute simultáneo se puede alterar y condicionar el periodo elegido. Sin embargo, una interpretación más flexible, llevaría a entender, pese a las dudas planteadas por algunos pronunciamientos judiciales⁵⁷, que en ausencia de una

⁵⁵ Aragón Gómez, C., “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 480/2024, p. 102.

⁵⁶ Nieto Rojas, P., “El permiso parental”, en AA.VV.: *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (Real Decreto Ley 5/2023 y Real Decreto Ley 2/2024)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024, p. 127.

⁵⁷ La STSJ Cataluña 26 abril 2024 (rec. 7066/2023) se pronuncia en contra de la posibilidad de que la empresa alegue razones organizativas, mientras la STSJ Madrid 10 abril 2025 (rec. 1168/2024) lo hace a favor de que la empresa pueda alegarlas para alterar las fechas de disfrute. Moreno Solana, A., “Nueva regulación del permiso por nacimiento y cuidado del menor y el relativo

integración expresa de esta posibilidad por parte de la negociación colectiva, nada debería impedir al empleador ejercer la facultad de aplazamiento prevista en el art. 48 bis ET, siempre que dicha decisión esté debidamente justificada por escrito, atienda estrictamente a circunstancias objetivas excepcionales, y se haya ofrecido una alternativa razonable de disfrute⁵⁸.

En definitiva, la única posibilidad que tiene el empresario de denegación queda restringida al concreto período o a la modalidad de disfrute del permiso, pero no puede afectar al derecho mismo⁵⁹. Dicho en otras palabras, se trata de un derecho de disfrute directo, que no se hace depender (obsérvese que se utiliza el verbo “comunicar” y no “solicitar”) de una previa negociación con la empresa, como ocurre en el supuesto de la adaptación de jornada⁶⁰. Por tanto, el empresario no podrá aceptar o rechazar la petición de la persona trabajadora. Únicamente, tendrá la opción de aceptarla, siempre, eso sí, que se hubiese avisado con la antelación debida, con la única salvedad del aplazamiento en el caso de que ambos progenitores presten servicios en la misma empresa en los términos indicados⁶¹.

12. Será nulo el despido disciplinario y objetivo de las personas trabajadoras por la solicitud o el disfrute del permiso parental del art. 48 bis ET, salvo que en estos casos se declare la procedencia del despido por motivos ajenos al ejercicio del derecho aquí analizado (arts. 53.4 y 55.5 ET). Por tanto, le bastará a la persona trabajadora con demostrar que el hecho causante existe (que tiene a su cuidado un hijo menor de ocho años), debiendo probar entonces el empresario que el cese no está relacionado con el ejercicio del derecho señalado; prueba que, de producirse, comportará la declaración de procedencia del despido o, en caso contrario, la nulidad⁶². No clarifica el texto estatutario, sin embargo, si el tiempo de permiso parental debe ser computado a efectos del cálculo de la indemnización por despido. A la espera del desarrollo reglamentario, cabe entender que la respuesta

cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158”, <https://www.elforodelabos.es/2025/07/la-nueva-regulacion-del-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-del-menor-y-el-relativo-cumplimiento-de-la-directiva-ue-2019-1158/>

⁵⁸ Rodríguez Escanciano, S., “El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto Ley 5/2023. Antecedentes, novedades y cuestiones pendientes”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 19/2023, pp. 44 y ss.

⁵⁹ De La Flor Fernández, M.L., “La Directiva sobre conciliación y su transposición en España”, *Temas Laborales*, 168/2023, p. 63.

⁶⁰ Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, *Lex Social* vol. 13, 2/2023, p. 34.

⁶¹ Nieto Rojas, P., “La transposición de la Directiva 2019/1158, de Conciliación de la vida familiar y de la vida profesional a través del RD Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 7/2023.

⁶² Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, cit., p. 34.

debe ser positiva, pues en otro caso se desincentivaría su uso⁶³.

13. Nada dice el art. 48 bis ET sobre si el disfrute del permiso parental es computable a efectos de generar derecho a vacaciones. Cabe recordar que la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de octubre de 2018⁶⁴ considera que, a diferencia de las ausencias por enfermedad y del permiso por maternidad, que no pueden afectar a la duración del periodo vacacional, no es contraria al Derecho comunitario una disposición nacional que excluye los periodos de disfrute del permiso parental de la consideración de tiempo de trabajo efectivo para determinar la duración de las vacaciones anuales retribuidas. Por tal razón, nada impide que el desarrollo reglamentario de este precepto o la regulación convencional establezcan una regla más favorable frente a esta interpretación restrictiva⁶⁵.

14. Se echa en falta en el art. 48 bis ET una previsión similar a la del art. 48.9 ET que advierta expresamente de que “los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato”, para asegurar el cumplimiento del art. 10.1 de la Directiva⁶⁶.

15. En fin, conforme a tal regulación estatutaria interna, el permiso parental vino a implicar la posibilidad de sumar ocho semanas más a la suspensión del contrato por cuidado de hijo o hija, de manera que podrá alcanzar un total de veinticuatro semanas, de las cuales (en el momento de la promulgación del Real Decreto Ley 5/2023) dieciséis venían siendo atendidas con una prestación de Seguridad Social y las otras ocho, esto es, las correspondientes al permiso parental, a falta de previsión expresa en materia de protección social o de mejora convencional, no quedaba claro si tenían que ser retribuidas por la empresa o no.

Tal laguna provocó serias incertidumbres interpretativas, pues entender que tal asueto carecía de remuneración no dejaba de ser criticable, pues conllevaba una desprotección de la persona trabajadora, así como la perpetuación de los sesgos de clase y género que ya se advertía en el uso de excedencias y reducciones de jornada, dado que en la práctica conllevaría un disfrute mayoritariamente femenino. Considerar, sin embargo, que debía ser la empresa quien asumiera las

⁶³ Nieto Rojas, P.: “El permiso parental”, en AA.VV.: *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (Real Decreto Ley 5/2023 y Real Decreto Ley 2/2024)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024, p. 129.

⁶⁴ C-12/17, asunto *Dicu*.

⁶⁵ Cordero Gordillo, E., “El nuevo permiso parental del art. 48 bis ET”, *Lan Harremanak*, 51/2023, p. 25.

⁶⁶ Castro Arguelles, M.A.: “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva 2019/1158”, por el Real Decreto Ley 5/2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 271/2024.

cargas económicas podía implicar para las corporaciones de escasas dimensiones, mayoritarias en el tejido empresarial español, una dificultosa asunción de costes, capaz de provocar un indeseado efecto boomerang perjudicial para personas trabajadoras con responsabilidades familiares, principalmente mujeres.

Aun cuando algún juzgado de lo social había reconocido el carácter retribuido del asueto⁶⁷ y algún Tribunal Superior de Justicia ha condenado a indemnizaciones por denegación del permiso parental desde la perspectiva del daño derivado de la lesión de la prohibición de discriminación⁶⁸ o ha declarado nulo un precepto convencional que establecía la no retribución del permiso⁶⁹ y la Audiencia Nacional ha dictaminado que las empresas no pueden dejar de abonar el complemento por asistencia a los trabajadores que hagan uso de este asueto⁷⁰, lo cierto es que el silencio del legislador de 2023 parecía convertir a esta figura en una “mini-excedencia” conciliadora en la que la persona trabajadora podía disfrutar de un período de ausencia al trabajo para atender a sus hijos sin recibir ninguna ayuda económica, quedando, no obstante –por decisión de la Tesorería General de la Seguridad Social⁷¹--, en situación de alta en la Seguridad Social y manteniendo su cotización⁷². Tal configuración jurídica contradice, a la postre, los términos de la Directiva 2019/1158, que establece con claridad que al menos dos meses del permiso han de ser retribuidos.

6. LA REFORMA DE 2024: EL COMIENZO DEL JUEGO CRUZADO ENTRE INSTITUCIONES

El propio Real Decreto Ley 5/2023 ha reconocido que la transposición de la Directiva 2019/1158 ha sido parcial en cuanto al permiso parental se refiere, pues no cabe perder de vista que la mencionada Directiva, en su art. 8.3, en relación con el art. 5, exige que dicho período sea retribuido o vaya acompañado de una contraprestación económica, teniendo en cuenta, además, que la definición de los emolumentos debe hacerse “de manera que facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar del permiso parental”. Tal tenor parece apuntar al reconocimiento de una compensación adecuada no muy alejada de los ingresos ordinarios, pues en otro caso se corre el riesgo cierto de que este tipo de fórmulas desincentiven

⁶⁷ Así, por ejemplo, Sentencia 168/2025 del juzgado de lo social de Barcelona número 1, de 30 de junio.

⁶⁸ STSJ Cataluña 26 abril 2024 (rec. 7066/2023).

⁶⁹ STSJ Madrid 14 julio 2025, Baylos Grau, A., “Sobre la nulidad del convenio colectivo del personal laboral de la Comunidad de Madrid”, <https://baylos.blogspot.com/2025/07/sobre-la-nulidad-del-convenio-colectivo.html>

⁷⁰ SAN 30 mayo 2025 (núm. 76/2025).

⁷¹ Boletín de Noticias Red, de 22 de enero de 2024.

⁷² López Álvarez, M.J., “Nuevos permisos para los cuidadores que cuidan”, en AA.VV., *Conciliar para cuidar: propuestas para una conciliación familiar centrada en el cuidado* (M.J. López Álvarez, Dir.), La Ley, Madrid, 2024, p. 59.

su uso por los hombres, además de tener como efecto diferido que solo se utilicen en familias de alto poder adquisitivo o de dobles ingresos que puedan asumir el coste derivado de la pérdida de emolumentos durante este período⁷³.

Con el fin de atender esta exigencia de compensación económica, el legislador laboral español ha introducido dos reformas sucesivas (una en 2024 y otra en 2025), pero ha mantenido sin alteración alguna el tenor del art. 48 bis ET anteriormente apuntado.

Así, por lo que se refiere a la primera, el Real Decreto Ley 2/2024 ha modificado el permiso por lactancia para los trabajadores por cuenta ajena, cuyo disfrute de forma acumulada ya no queda ahora condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa, sino que todas las modalidades abiertas (hora de ausencia con posibilidad de división en dos fracciones, reducción de la jornada en media hora o la acumulación de las horas retribuidas de ausencia) se convierten en un derecho generalizado sin condicionantes⁷⁴. Se trata de un cambio importante, dado que garantiza el disfrute acumulado del permiso para el cuidado del lactante a todas las personas trabajadoras titulares del derecho que quieran acogerse a esta modalidad, que en la práctica acostumbra a ser la más deseada. La negociación colectiva había avanzado bastante en este terreno durante los últimos años, reconociendo la posibilidad de disfrute acumulado en múltiples sectores y empresas, pero todavía quedaban muchas personas trabajadoras que no la tenían asegurada y se veían abocadas a buscar un acuerdo con la contraparte empresarial que no siempre resultaba fácil⁷⁵.

⁷³ Nieto Rojas, P.: “El permiso parental”, en AA.VV.: *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (Real Decreto Ley 5/2023 y Real Decreto Ley 2/2024)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024, p. 129.

⁷⁴ Tampoco fue necesario que la acumulación estuviera prevista en convenio colectivo ni que se llegara a un acuerdo con la empresa en el corto período de tiempo comprendido entre el 21 de diciembre de 2023 y el 12 de enero de 2024, como consecuencia del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre. Sobre este permiso, Blasco Jover, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Adapt.*, Vol. 7, 2/2019, p. 63; García Campá, S., “Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 433/2019, p. 171; Barrios Baudor, G., “Nuevo régimen jurídico del cuidado del lactante en el ámbito laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 8/2029, pp. 7-8 ó Gorelli Hernández, J.: “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Femeris*, Vol. 7, 2/2022, p. 20.

⁷⁵ Solá I Monells, X., “El disfrute acumulado del permiso para el cuidado del lactante tras el Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo: problemas aplicativos y propuestas de ajuste”, *Iuslabor*, 1/2025, p. 45.

Con ello, se avanza, según señala la exposición de motivos del Real Decreto Ley 2/2024 en la mejora de la redacción del art. 37.4 ET y en el incremento del nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación en relación con el art. 20.2 de la Directiva 2019/1158, que marca el plazo de transposición hasta el 2 de agosto de 2024. Se hace uso, por tanto, de la cláusula de pasarela regulada en el art. 20.6 Directiva 2019/1158, que permite a los Estados miembros “tener en cuenta cualquier período de ausencia del trabajo relacionado con la familia y cualquier remuneración o prestación económica, entre otros motivos, por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva 2019/1158 o en la Directiva 92/85, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de Dichas Directivas”.

Cierto es que la aplicación de dicha fórmula de pasarela permite salvar la duración más amplia del permiso parental de la Directiva (cuatro meses) frente a las ocho semanas que recoge el art. 48 bis ET⁷⁶. Ahora bien, teniendo en cuenta que la retribución del permiso parental solo se extiende al período de disfrute acumulado de la lactancia, hay un claro descuadre en la protección económica que no alcanza al total exigido por la Directiva⁷⁷. Y ello porque el cálculo sobre el período de acumulación de la lactancia se concretó erróneamente en 28 días, cifra muy superior a la media que suele alcanzar que asciende únicamente a los 12 o 14 días hábiles. Y ello porque los días acumulados del permiso para el cuidado del lactante dependerán de muchas variables⁷⁸. Por un lado, es verdad que la doctrina judicial ha señalado que la acumulación se ciñe a la ausencia de una hora y no a la reducción de media hora, siempre teniendo en cuenta que la referencia

⁷⁶ Nieto Rojas, P.: “El permiso parental”, en AA.VV.: *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (Real Decreto Ley 5/2023 y Real Decreto Ley 2/2024)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024, p. 127.

⁷⁷ López Álvarez, M.J.: “Nuevos permisos para los cuidadores que cuidan”, en AA.VV.: *Conciliar para cuidar: propuestas para una conciliación familiar centrada en el cuidado* (López Álvarez, M.J., Dir.), La Ley, Madrid, 2024, p. 61; Molina Navarrete, C., “La enigmática <cláusula pasarela> y el <fantasma> permiso de lactancia acumulada de <28 días>: ¿gato por liebre?”, *CEF Labor Social*, enero de 2024; Maneiro Vázquez, Y., “La nueva regulación del permiso para el cuidado del lactante en el RD-Ley 7/2023”, *Briefs AEDTSS*, 75/2023 ó ARAGÓN GÓMEZ, C.: “El permiso por lactancia acumulada de ¿28 días de duración?”, *El Foro Labos*, 22 de diciembre de 2023 (<https://www.elforodelabos.es/2023/12/el-permiso-por-lactancia-acumulada-de-28-dias-de-duracion/>; consultado: 13.1.2025)

⁷⁸ La STS de 10 de marzo de 2020 (núm. 224/2020) alerta que la duración de la suspensión prevista en el art. 48.4 ET tiene una “multiplicidad de posibles fechas de finalización(...) alterándose caso por caso el período de duración que también tendría el permiso por lactancia”.

ha de hacerse a días hábiles (no naturales) y que su total duración en número de horas es exactamente la mismo para los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial⁷⁹. Pero, por otro lado, la fórmula a utilizar para cuantificar los días laborables acumulados es la de dividir el número de días laborables que restan hasta la fecha en que el menor cumple los nueve meses (o la mayor edad que, en su caso, pueda fijar el convenio) por las horas de trabajo que se corresponden con la jornada de la persona trabajadora. En resumidas cuentas, el cálculo consiste en: primero, computar una hora por cada día laborable restante desde la reincorporación tras agotar la suspensión hasta que el sujeto causante cumpla los nueve meses; y segundo, dividir el número de horas resultante por el número de horas que tenga la jornada diaria ordinaria de la persona trabajadora para obtener el total de días laborables que corresponden⁸⁰. En consecuencia, el resultado final no será siempre y en todo caso de 28 días sino que ello dependerá del número de hijos (pues la duración de la lactancia se incrementa proporcionalmente en caso de parto o adopción múltiples), de la jornada diaria desarrollada, de la fecha de la incorporación a la empresa tras la suspensión por nacimiento y cuidado y, en su caso, tras el disfrute de las vacaciones, de los concretos días que median entre la fecha de incorporación y el dies ad quem del período del cómputo del permiso por lactancia o del posible disfrute con la misma duración y régimen por parte de ambos progenitores, en cuyo caso el término final no se sitúa en el cumplimiento de los nueve meses de edad sino de doce sin tratarse, en realidad, de un permiso retribuido sino de una reducción de jornada en media hora con disminución proporcional del salario acompañada de una prestación de Seguridad Social equivalente a tal minoración salarial de hasta tres meses con una cotización ficticia al 100 por 100 pero a percibir por uno solo de los progenitores (arts. 183 a 185 LGSS)⁸¹.

Particularmente ambivalente es, además, el dies a quo, pues aun cuando pudiera parecer en una primera aproximación que siempre es el inmediatamente posterior a las (en aquel momento) dieciséis semanas que siguen al parto o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, en realidad ésta es tan solo una de las hipótesis posibles, dado que hay diversas circunstancias que pueden adelantar o retrasar esa fecha. Se adelantaría, por ejemplo, si la

⁷⁹ SSTs 19 abril 2018 (rec. 1286/2016) y 21 de noviembre de 2023 (rec. 986/2023). Navarro Nieto, F., “Actualidad normativa y jurisprudencial en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 262/2023, p. 2.

⁸⁰ Solá I Monells, X., “El disfrute acumulado del permiso para el cuidado del lactante tras el Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo: problemas aplicativos y propuestas de ajuste”, *Iuslabor*, 1/2025, p. 50 ó Domínguez Morales, A., “Permisos para el cuidado de lactante y por parto prematuro”, *Noticias Cielo* 1/2024, p.2

⁸¹ Blasco Jover, C., Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación, BOE, Madrid, 2025, p. 71.

madre biológica disfrutase una parte del derecho antes del parto o, en caso de adopción internacional que requiera un desplazamiento previo al país de origen, si para realizar este viaje los progenitores anticipan una parte de su derecho a la fecha de la resolución por la que se constituye la adopción. Por el contrario, la reincorporación al trabajo se retrasaría si por alguna de las causas normativamente previstas (hospitalización del neonato a continuación del parto por un período superior a siete días, discapacidad o multiplicidad) la duración de la suspensión por nacimiento y cuidado se incrementa. Es más, tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 6/2019 la cuestión devino todavía más compleja porque se elimina la exigencia de disfrute ininterrumpido de la suspensión por nacimiento y cuidado que regía hasta ese momento dando mucha libertad a la distribución de (entonces) diez de las dieciséis semanas, al permitir que se utilice “en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida” durante los doce meses posteriores al parto o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, con la única exigencia de comunicarlo a la parte empresarial con una antelación mínima de quince días⁸².

Aun y todo, dando por buena la extensión de 28 días, lo cierto es que la inadecuación del Derecho interno se seguía manifestando en cuanto a la retribución del permiso parental cuando éste fuera disfrutado por la madre biológica. En este caso, sólo podrá ser útil el art. 20.6 de la Directiva 2019/1158 para tener en cuenta: 1) las dos semanas de permiso por maternidad (en ese momento vigentes) por encima de las catorce mínimas establecidas en la Directiva 82/85; 2) la hora diaria del permiso por cuidado del lactante, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo que establece en una hora el derecho de acumulación. Por más que se consideren ambas circunstancias (prestación y retribución) no se alcanzaban los dos meses mínimos exigidos por el art. 8.3 de la Directiva⁸³. Cuestión distinta sucede en el caso de los padres biológicos en la medida en que el permiso por nacimiento de hijo tenía en ese momento en nuestro ordenamiento jurídico una duración de dieciséis semanas frente a los diez días que establece la Directiva 2019/1158 para el permiso por paternidad, de manera que podría utilizarse esa mejora para entender cubierta la exigencia del permiso parental retribuido⁸⁴. En todo caso, el padre biológico tendrá garantizados los tiempos que

⁸² Solá i Monells, X.: “El disfrute acumulado del permiso para el cuidado del lactante tras el Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo: problemas aplicativos y propuestas de ajuste”, *Iuslabor*, 1/2025, p. 48.

⁸³ Cabeza Pereiro, J., “La Directiva (UE) 2019/1158 y su transposición al derecho interno”, en AA.VV., *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro* (Rodríguez Rodríguez, E. y Martínez Yañez, N., Dirs.), Bosch, Barcelona, 2021, p. 78.

⁸⁴ Nieto Rojas, P., “El permiso parental”, en AA.VV.: *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (Real Decreto Ley 5/2023 y Real Decreto Ley 2/2024)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024, p. 127.

se corresponden con el permiso de paternidad europeo (dos primeras semanas del permiso por nacimiento), con el permiso parental retribuido (muy reforzado, pues disfruta de dieciséis semanas compensadas económicamente –catorce restantes de nacimiento más dos de lactancia acumulada– en lugar de las ocho que exige la Directiva), y con el permiso parental no retribuido (las ocho semanas del art. 48 bis ET). En mejor situación quedan incluso los padres adoptivos (el acogimiento no aparece en la Directiva, luego todo es a mayores), porque la norma europea sólo les reconoce el permiso parental de dieciséis semanas (ni permiso de maternidad, ni de paternidad), del cual sólo ocho habrán de ser necesariamente retribuidas o compensadas, mientras que en España tienen derecho a dieciocho semanas retribuidas (dieciséis de cuidado más las dos de lactancia acumulada) y ocho no retribuidas del permiso del art. 48 bis ET (con la salvedad hecha sobre el espíritu del permiso parental para la conciliación de largo recorrido)⁸⁵.

A la luz de estas reflexiones, en lo que a la maternidad biológica se refiere, no puede sino calificarse de incoherente la disposición final 12ª Real Decreto Ley 2/2024, cuyo tenor establece que “con esta norma se completa la transposición de la Directiva 2019/1158”, toda vez que, en ningún caso se alcanza el tiempo mínimo retribuido exigido en el texto comunitario para este tipo de alumbramiento.

7. LA REFORMA DE 2025: NUEVOS PASOS EN LA CONFUSIÓN DE CONCEPTOS

El Real Decreto Ley 9/2025 pretende, según su exposición de motivos, “completar la transposición de la Directiva 2019/1158”, incorporando un triple contenido: 1) incrementa, con carácter general, la duración del permiso de nacimiento y cuidados, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en tres semanas, las dos últimas con un diseño más flexible (hasta que el menor cumpla ocho años), para cumplir con su finalidad de cuidado parental; 2) garantiza durante estas tres semanas el mantenimiento en la percepción de los ingresos ordinarios de la persona trabajadora que ejerce su derecho a través de la pertinente prestación de Seguridad Social; y 3) atendiendo a la doctrina constitucional vertida en la Sentencia 140/2024, de 6 de noviembre de 2024⁸⁶, aumenta la duración de

⁸⁵ Menéndez Sebastián, P., “Ofelia y el permiso parental español”, <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol/>

⁸⁶ Esta sentencia aborda la cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, declarando la inconstitucionalidad de los arts. 48.4 ET y 177 LGSS, ampliando el permiso por nacimiento y cuidado de menor a 26 semanas para las familias monoparentales al reconocer derecho a disfrutar del tiempo de cuidado que correspondería a ambos progenitores en familias biparentales. Carmona Paredes, R., “La ampliación del permiso por nacimiento en familias monoparentales”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 484/2025, pp. 300-308. Seguidamente el INSS dicta el Criterio de Gestión 20/2024, de 18 de diciembre, estableciendo los términos del reconocimiento del derecho y distinguiendo entre las diferentes fases administrativas del procedimiento, de manera que “los efectos de la

los permisos mencionados en el caso de unidades familiares monoparentales.

Este Real Decreto Ley 9/2025 acude, de nuevo, a la cláusula pasarela del art. 20.6 de la Directiva 2019/1158 para entender culminada la transposición de dicha norma europea en cuanto a la compensación económica de las ocho semanas del permiso parental, pues –como ya consta– permite tener en cuenta “cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta”. Así, la exposición de motivos señala que “en España, la suma de las prestaciones en vigor con dicha finalidad tiene una duración de cinco semanas, a partir de la aplicación al cómputo de dos permisos: por una parte, las dos semanas del permiso de nacimiento que, en nuestro ordenamiento, en el caso de las madres, exceden de la duración mínima de catorce semanas establecida en la Directiva 92/85; por otra parte, el permiso acumulado para el cuidado del lactante que se estableció como derecho de la persona trabajadora por medio del Real Decreto-Ley 2/2024”. Al añadirse ahora tres semanas más “en el permiso de nacimiento y cuidados –dos de ellas flexibles hasta que el menor cumpla ocho años– (y en la correspondiente prestación de Seguridad Social inherente) se completa íntegramente la transposición del permiso parental retribuido”. Sin perjuicio de lo anterior, añade que “el Gobierno se compromete a extender hasta las veinte semanas la duración global de este bloque de permisos en el futuro”⁸⁷.

El permiso por nacimiento y cuidado del menor alcanza ahora una extensión de 19 semanas (frente a las 16 anteriores) y 32 semanas para las familias monoparentales con la siguiente distribución en el caso de parto biológico: a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al alumbramiento serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa; b) Once semanas (veintidós en el caso de monoparentalidad), que podrán distribuirse a voluntad

sentencia del Tribunal Constitucional no se extenderán a los supuestos particulares sobre los que ya haya recaído resolución administrativa firme o sentencia con fuerza de cosa juzgada, sin perjuicio de que, en estos casos, se pueda presentar una nueva solicitud”. Con posterioridad, un par de meses después de la aprobación de este criterio, el INSS ha tenido que plantear un incidente de aclaración al Tribunal Constitucional. Aragón Gómez, C., “STC 140/2024 y la actuación del INSS. La urgente necesidad de una modificación legal para dar una respuesta satisfactoria a las familias monoparentales”, <https://www.aedtss.com/stc-140-2024-y-la-actuacion-del-inss/> En fin, la doctrina constitucional ha sido recogida, entre otras muchas, en las SSTs, Social, 21 febrero 2025 (rec. 1562/2023) o 27 junio 2025 (rec. 5149/2023).

⁸⁷ Sobre el régimen anterior, Aragón Gómez, C., “La prestación por nacimiento y cuidado del menor, fruto de la reforma introducida por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 219, 2019, pp. 229 y ss. ó Romero Burillo, A.M., “De la prestación por maternidad a la prestación por nacimiento y cuidado de menores: una aproximación a la regulación contenida en el Real Decreto Ley 6/2019”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* 224/2019, pp. 83-85.

señaladas o de las 22 semanas en caso de familias monoparentales. En cuyo caso la duración se extiende (6+11+2) ó (6+22+4) respectivamente, hasta que el hijo/a cumpla 8 años. Esta novación conlleva automáticamente a la modificación entre otros artículos del art 177 LGSS pasando la prestación económica de 16 a 19 semanas o de 26 a 32 en familias monoparentales, pudiendo disfrutarse las 2 últimas semanas o las 4 últimas semanas si se trata de familias monoparentales hasta que el hijo/a, o menor alcancen los 8 años⁸⁹.

Bajo estas premisas, como notas comunes a la filiación natural y adoptiva, cabe mencionar las siguientes: 1) se trata de derechos individuales de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor; 2) las suspensiones de once semanas de extensión pueden disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente; 3) la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos; 4) cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito; 5) en el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo; 6) en caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso; 7) la duración de la suspensión se ampliará en dos semanas más si la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora tiene una discapacidad en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento, si se trata de una familia numerosa y en los supuestos de parto múltiple (en una proporción de dos semanas más a partir del segundo hijo); 8) el disfrute del asueto irá acompañado de una prestación de seguridad social del 100 por 100 de la base reguladora; 9) el descanso obligatorio de seis semanas dará derecho a una prestación no contributiva del 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta (art. 182 LGSS). Se pasa así de una regulación que solo preveía la posibilidad de solicitar el subsidio durante 42 días por las mujeres trabajadoras, a permitir la solicitud a todas las personas trabajadoras (mujeres y hombres) durante 6 semanas y no solo por parto, sino también para la adopción, guarda con fines de adopción o

⁸⁹ Romero Rodenas, M.J., “Entre la transposición y la transformación: la nueva arquitectura jurídica tras el RDL 9/2025 en Derechos de Conciliación”, Net 21, <https://xbxdwo.clicks.mlsend.com/td/c/eyJ2Ijoie1wiYVwiOjQzMtQ5NCxcImxcIjoxNjU2MTkyMDk0MzAxMDcyNzMsXCJyXCi6MTY1NjE5MjlxNTc2ODExOTg2fSIslInMiOiI5NTRiMWRkZDM3MTJjNmNiIn0>

acogimiento familiar⁹⁰.

La implantación de la reforma observará la siguiente secuencia: la semana 17 (las semanas 27 y 28 en el caso de monoparentalidad) debe entenderse que puede ser solicitada a partir del 31 de julio de 2025, quedando incluidas, pues es la fecha de entrada de vigor del Real Decreto Ley 9/2025, aquellas personas que, cumpliendo con el resto de los requisitos legalmente establecidos, se encontraban ya disfrutando de la suspensión del contrato. Pero ello será posible en tanto en cuanto el o la menor no haya cumplido los 12 meses y sus progenitores ya hayan disfrutado de las 16 semanas previas. Por su parte, las semanas 18 y 19 (29, 30, 31 y 32 en el caso de monoparentalidad) solamente podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026, si bien la suspensión del contrato, y la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social, tendrán efectos retroactivos a fecha de 2 de agosto de 2024. Esto quiere decir que las familias cuyos hijos o hijas hayan nacido a partir del 2 de agosto de 2024 pueden solicitar esas 2 semanas de suspensión (4 en el caso de monoparentalidad), y la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social hasta que sus hijos o hijas cumplan 8 años⁹¹.

8. LA AUSENCIA DE RETRIBUCIÓN DEL PERMISO PARENTAL EN EL EMPLEO PÚBLICO

En el ámbito del empleo público, la evolución normativa sigue un esquema parecido aunque no totalmente coincidente con el esbozado anteriormente para el sector privado.

Así, el Real Decreto Ley 5/2023 introduce un nuevo apartado g) en el art. 49 EBEP, señalando que el permiso parental está destinado al “cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años”, teniendo “una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas” y pudiendo “disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio

⁹⁰ Moreno Solana, A., “Nueva regulación del permiso por nacimiento y cuidado del menor y el relativo cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158”, <https://www.elforodelabos.es/2025/07/la-nueva-regulacion-del-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-del-menor-y-el-relativo-cumplimiento-de-la-directiva-ue-2019-1158/> ó Blasco Jover, C.: “Las claves del Real Decreto Ley 9/2025, de 29 de julio, entre compromisos europeos, eslóganes apresurados y confusión de concepto, una luz: la solución para las familias monoparentales”, <https://www.aedtss.com/las-claves-del-rd-ley-9-2025-de-29-de-julio-entre-compromisos-europeos-esloganes-apresurados-y-confusion-de-conceptos-una-luz-la-solucion-para-las-familias-monoparentales/>

⁹¹ Arrieta Idiakez, J.: “Análisis crítico del Real Decreto Ley 9/2025: falsa retribución o prestación económica del permiso parental que sigue siendo principalmente gratis et amore, y mucho que hacer para avanzar hacia una legislación que ampare debidamente el cuidado integral”, <https://blogs.deusto.es/derecho-social/2025/08/06/analisis-critico-del-real-decreto-ley-9-2025-falsa-retribucion-o-prestacion-economica-del-permiso-parental-que-sigue-siendo-principalmente-gratis-et-amore-y-mucho-que-hacer-para-avanzar-hacia-una-l/>

lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan”. Aclara igualmente que “este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio”, centrándose después en regular la dinámica de este asueto: comunicación con una antelación de quince días; disfrute por semanas completas; y especificación por la persona empleada pública de la fecha de inicio y fin de disfrute, que quedará, en todo caso condicionado, a que las necesidades del servicio lo permitan. Como puede fácilmente apreciarse, tampoco existía un pronunciamiento expreso del Real Decreto Ley 5/2023 sobre la retribución o no del permiso, de manera que algunas Administraciones Públicas han optado por reconocer expresamente el carácter no retribuido del permiso⁹².

Cabe dejar constancia, no obstante, de algunos pronunciamientos judiciales de Juzgados de lo Contencioso-Administrativo⁹³, que vinieron a declarar el carácter retribuido del permiso parental atendiendo al efecto directo vertical de la Directiva 2019/1158, no en vano sus términos son incondicionales, suficientemente claros y precisos, y atribuyen derechos a los particulares.

A diferencia de lo que sucede en el sector privado, ninguna referencia al empleo público realizó el Real Decreto Ley 2/2024, pues el art. 48 f) EBEP ya permitía la acumulación del permiso por lactancia, que en este marco se extiende hasta los doce meses, sin condicionante alguno.

Por otra parte, el Real Decreto Ley 9/2025 introduce una profunda reforma en el EBEP, cuyos hitos fundamentales pueden resumirse de la forma siguiente:

1) Se modifica el art. 7, regulador del sistema de fuentes aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, con el fin de aclarar que “en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, de lactancia y parental”, este tipo de personal, al igual que sucede con los funcionarios, “se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación..., por tanto, las previsiones del ET sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho”⁹⁴. Es decir, el sistema aplicable a los trabajadores en régimen laboral al

⁹² Por ejemplo, la Nota Informativa de 19 de octubre de 2023, de la Directora General de Función Pública del Departamento de Presidencia de la Generalitat de Catalunya.

⁹³ Sentencias de los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Cuenca de 27 de enero de 2025, número 1 de Barcelona de 28 de noviembre de 2024, número 4 de Murcia de 25 de marzo de 2025 y número 1 de Valladolid de 30 de junio de 2025.

⁹⁴ A tenor del art. 2 EBEP, en cuanto a los funcionarios se refiere, las previsiones aquí analizadas se aplicarán a: a) La Administración General del Estado. b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla. c) Las Administraciones de las entidades locales. d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas. e) Las Universidades Públicas.

servicio de las Administraciones Públicas en cuanto a las licencias mencionadas será el previsto en el EBEP y no en el ET ni en el convenio colectivo de aplicación. Cabe entender, también, que conforme al art. 61 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco, las novedades introducidas en el EBEP, resultan de aplicación al personal estatutario de los servicios de salud⁹⁵.

2) El permiso por nacimiento para la madre biológica tendrá una duración de diecinueve semanas (y de treinta y dos en los supuestos de monoparentalidad)⁹⁶, ampliable en dos semanas más para ambos progenitores en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. La distribución de estos períodos se realizará de la siguiente forma: a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa. b) Once semanas (veintidós en el caso de monoparentalidad) podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. c) Dos semanas (cuatro en el caso de monoparentalidad) podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años [art. 49 a) EBEP].

3) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente tendrá, igualmente, una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor (y de treinta y dos semanas en el supuesto de monoparentalidad), entendiéndose además que este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores. La distribución del permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se realiza de la siguiente manera: a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa. b) Once semanas (veintidós en el caso de monoparentalidad) podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la

⁹⁵ Rodríguez Rodríguez, E.: “Los nuevos permisos de conciliación y el refuerzo de la corresponsabilidad en el Estatuto Básico del Empleado Público”, *Revista Derecho Social y Empleo*, 29/2023, p. 169.

⁹⁶ La STS, Cont-AdmTivo, 15 octubre 2024 (núm. 1612/2024), admitió la ampliación por nacimiento en el caso de familias monoparentales. López Rubia, M.E., “La ampliación (necesaria pero tardía de los permisos por nacimiento y cuidado del menor)”, <https://www.aedtss.com/la-ampliacion-necesaria-pero-tardia-de-los-permisos-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor/>

finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. c) Dos semanas (cuatro en el caso de monoparentalidad), podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. d) Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. e) Con independencia de la previsión anterior y para el supuesto contemplado en dicho apartado, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento [art. 49. b) EBEP].

4) Con una regulación totalmente coincidente en cuanto a la extensión y dinámica de la maternidad biológica, se otorga el disfrute del permiso al otro progenitor, por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. Como única especialidad, procede mencionar que en el caso de que se optara por el disfrute con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica [art. 49 c) EBEP].

5) Como notas comunes a los tres supuestos anteriores, cabe señalar: a) El permiso, excepto el período de descanso obligatorio, podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. b) En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas; c) Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración; d) El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del

periodo de disfrute del permiso. e) Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho al mantenimiento pleno de sus derechos económicos y, una vez finalizado el periodo de permiso, podrán reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia” [arts. 49 a), b) y c) EBEP]⁹⁷.

6) Procede alertar que los funcionarios (no los empleados públicos laborales) dispondrán también, en lo que no supone sino una mejora respecto al sector privado, de una reducción de hasta el cincuenta por ciento de su jornada laboral con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes para atender al cuidado de un familiar en primer grado. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes [art. 48 i) EBEP]⁹⁸.

7) En fin, a diferencia de lo que sucede en el art. 48 bis ET donde no hay pronunciamiento expreso, se recoge claramente el carácter no retribuido del 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 [art. 49 g) EBEP]. El carácter básico de esta consideración implica la carencia de competencias autonómicas para su alteración en cualquier sentido (más o menos favorable para las personas empleadas públicas) .

⁹⁷ Moraru, G.F., “Conciliación de la vida laboral y familiar”, en AA.VV., *La contratación laboral en la Administración pública: vicisitudes y patologías* (Cuadros Garrido, E. y Selma Penalva, A., Dirs.), Colex, Madrid, 2023, p. 213.

⁹⁸ Rodríguez Rodríguez, E., “Los nuevos permisos de conciliación y el refuerzo de la corresponsabilidad en el Estatuto Básico del Empleado Público”, *Revista Derecho Social y Empleo*, 29/2023, p. 178. También, Molina Navarrete, C., “Aspectos laborales del Estatuto Básico del Empleado Público: de la convergencia a la unificación parcial de estatutos”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 293–294/2007, p. 194; Gallego Corcoles, I., “Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones”, *Diario La Ley*, 4384/2010; Alfonso Mellado, C. L., “Conciliación de la vida familiar y laboral en el empleo público después del Estatuto Básico”, en AA. VV., *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Bomarzo, Albacete, 2009, pp. 200 y ss. ó García Romero, M.B., “Tiempo de trabajo y permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el empleo público laboral”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 458/2021, pp. 19 y ss.

9. CONCLUSIONES

Pese a la valoración positiva que merece la ampliación de la duración de las semanas destinadas al cuidado de los hijos o hijas acompañadas de una prestación de Seguridad Social del 100 por 100 de la base reguladora que ha introducido el Real Decreto Ley 9/2025⁹⁹, pues “mejorar la corresponsabilidad es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo”¹⁰⁰, lo cierto es el tránsito de un sistema de mera conciliación feminizada a un verdadero sistema de conciliación corresponsable está resultando lento y ofrece resultados prácticos limitados, pues continúa siendo la mujer quien mayoritariamente sigue asumiendo las responsabilidades familiares¹⁰¹.

Cierto es que, tras el Real Decreto Ley 9/2025, la reforma del permiso parental amplía la actual suspensión de contrato por nacimiento o adopción y la prestación correspondiente de nacimiento y cuidado del menor, pero resulta extraño que tal ampliación se extienda hasta los ocho años, edad muy alejada del nacimiento¹⁰². No menos verdad resulta que el permiso parental del art. 48 bis ET se corresponde con las ocho semanas de permiso para las que la Directiva 2019/1158 no exige compensación económica, de manera que las ocho semanas retributivas restantes pueden extraerse de los excesos del resto de derechos de conciliación, incluyendo ahora los tiempos acumulados de lactancia y las semanas adicionales por cuidado de menor de 12 meses¹⁰³, pero se sigue sin conseguir la correcta transposición de la Directiva 2019/1158 en lo que se refiere a la madre biológica, pues el derecho europeo establece un permiso de maternidad de 14 semanas a lo que se tienen que unir 2 meses de permiso parental retribuido. Esto haría un total aproximado de 22 semanas. Tal arco temporal todavía no se cubre con la última reforma interna en la que se reconoce una suspensión por nacimiento y cuidado de 19 semanas más el permiso de lactancia acumulada que se calcula de forma errónea en 3 semanas

⁹⁹ Como muestras de Derecho Comparado, cabe señalar que en Alemania alcanza 14 semanas; en Portugal, 17; en Francia, 16; en Bélgica, 15; en Italia, 20; en Finlandia, 23. Kahale Carrillo, D.T., “Hacia un modelo ampliado de protección en los permisos parentales: Real Decreto 9/2025”, <https://www.aedtss.com/hacia-un-modelo-ampliado-de-proteccion-en-los-permisos-parentales-real-decreto-ley-9-2025/>

¹⁰⁰ Castro Franco, A., “La corresponsabilidad y el interés superior del menor como principios en la interpretación judicial del tiempo de trabajo: avances y deficiencias”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, 1/2025, p. 442.

¹⁰¹ Gorelli Hernández, J., “La corresponsabilidad en el ordenamiento laboral español: delimitación y contenido”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 71/2025.

¹⁰² Menéndez Sebastián, P.: “Ofelia y el permiso parental español. Parte II”, <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol-parte-ii/>

¹⁰³ Menéndez Sebastián, P.: “Ofelia y el permiso parental español”, <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol/>

cuando en realidad la media no supera los 14 días¹⁰⁴. Así, mientras los padres, adoptantes y acogedores han ganado en la transposición del Derecho Europeo, las madres biológicas han salido perdiendo, sucediendo que, a día de hoy, aún no se ha completado para ellas la transposición del permiso parental retribuido¹⁰⁵.

Tampoco hay que olvidar que el nuevo Real Decreto Ley 9/2025 va a tener un impacto claro sobre el casuismo de la doctrina judicial de los Juzgados de lo contencioso-administrativo y de lo social que habían resuelto a favor de la aplicación del efecto directo de la Directiva por falta de trasposición. Al tiempo, en la medida en que el Real Decreto Ley 9/2025 mantiene la regulación del art. 48 bis ET, donde el permiso parental queda configurado como un derecho individual e intransferible, que se articula a través de una suspensión del contrato de trabajo pero no retribuido, que puede disfrutarse de forma flexible, por semanas completas y a jornada completa (al menos hasta que se desarrolle reglamentariamente) y con una duración de 8 semanas, destinado al cuidado de hijos e hijas, así como de niñas y niños en acogimiento de larga duración (más de un año), hasta que cumplan ocho años de edad. Tales previsiones plantean en la práctica algunos desajustes de carácter técnico-jurídico con otras instituciones de idéntica finalidad como es la excedencia por cuidado de hijo. Y ello porque al coexistir las dos fórmulas (la excedencia por cuidado de hijo y el permiso parental que no deja de ser igualmente una “excedencia de corta duración por motivo de cuidado de un menor”¹⁰⁶), acompañadas de reserva de puesto de trabajo¹⁰⁷ y no retribuidas¹⁰⁸, pero dotadas de un régimen jurídico disímil en algunos extremos, surgen las siguientes fricciones dignas de consideración, a saber: 1) mientras la excedencia por cuidado de hijos o hijas está concebida para el cuidado durante los primeros

¹⁰⁴ Moreno Solana, A., “Nueva regulación del permiso por nacimiento y cuidado del menor y el relativo cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158”, <https://www.elforodelabos.es/2025/07/la-nueva-regulacion-del-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-del-menor-y-el-relativo-cumplimiento-de-la-directiva-ue-2019-1158/>

¹⁰⁵ Menéndez Sebastián, P., “Ofelia y el permiso parental español”, <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol/>

¹⁰⁶ Quilez Moreno, J.M., “El permiso parental del art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Análisis interpretativo en torno a su finalidad de conciliación laboral y familiar”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 69/2024.

¹⁰⁷ Si bien en la excedencia, cabe matizar que durante el primer año, la reserva se refiere a “su” puesto de trabajo, mientras que el resto del periodo, esa reserva se refiere a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, si bien se establecen ciertas ampliaciones de la reserva de “su” puesto de trabajo como sucede con las familias numerosas. Además. “cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses”. Gorelli Hernández, J., “La corresponsabilidad en el ordenamiento laboral español: delimitación y contenido”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 71/2025.

¹⁰⁸ Cordero Gordillo, E., “El nuevo permiso parental del art. 48 bis ET”, *Lan Harremanak*, 51/2023, p. 24.

tres años de vida del menor (sin perjuicio de lo dispuesto en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento), el permiso parental cuenta con una duración más reducida (8 semanas), pero se extiende hasta una edad más avanzada del menor, cifrada en 8 años; 2) mientras el período de excedencia por cuidado de hijo/a se entenderá como efectivamente cotizado a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, estando la persona trabajadora en situación de alta y sirviendo para acreditar los períodos mínimos de cotización, determinar la base reguladora y el porcentaje aplicable en su caso y mantener el derecho a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social (art. 237 LGSS), durante el tiempo de disfrute del permiso parental se mantiene a la persona empleada en situación de alta y se continuará cotizando por la base mínima del grupo profesional para las contingencias comunes y por la base mínima para las contingencias profesionales sin mayor especificación (Boletín Noticias Red 2/2024); 3) mientras el disfrute del permiso parental puede realizarse de forma continua o discontinua, a tiempo y, tras el oportuno desarrollo reglamentario, a tiempo parcial, el de la excedencia solo puede llevarse a cabo de forma fraccionada pero no a tiempo parcial.

Tales duplicidades y diferencias aconsejan una remodelación normativa del régimen jurídico de ambas categorías con el fin de delimitar sus aristas y acompasar su disfrute, evitando, en todo caso, el impacto de género, dada la desproporcionada utilización femenina de este tipo de mecanismos en los que el cuidado implica una pérdida de ingresos. Como es sabido, la falta de retribución hace que en caso de desarrollar trabajo los dos progenitores a los que van destinados los derechos de conciliación, sea la mujer quien, en última instancia, haga frente a los cuidados demandados, no sólo por la existencia de unos roles sociales muy marcados; sino también por el hecho de que en el ámbito familiar se preferirá que la pérdida salarial sea la menor posible y, tal como sabemos, existe una importante brecha en la retribución entre hombres y mujeres. Consecuentemente, quien recibe una cuantía menor de salario, será quien sacrificará sus intereses laborales. Por otra parte, mientras las mujeres asumen las responsabilidades familiares, dando una relevancia secundaria a la retribución, en el caso de los hombres la lógica es la contraria, de manera que, si no hay retribución, difícilmente se harán cargo de las responsabilidades familiares¹⁰⁹.

Por ello, y teniendo en cuenta además que España acaba de ser condenada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea¹¹⁰ a pagar a la Comisión Europea una suma a tanto alzado por un importe de 6.832.000 euros por incumplir las

¹⁰⁹ Gorelli Hernández, J., “La corresponsabilidad en el ordenamiento laboral español: delimitación y contenido”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 71/2025.

¹¹⁰ STJUE de 1 de agosto de 2025, asunto C-70/24.

obligaciones derivadas de la Directiva 2019/1158, cantidad que se puede ver incrementada con una multa coercitiva diaria de 19.700 euros en caso de que el incumplimiento se mantenga, cabe instar a que, en el futuro, los costes que implican estas suspensiones sean socializados con prestaciones de Seguridad Social, sin dejar de atender específicamente aquellas necesidades de intensificación de los cuidados cuando las familias tienen en su seno algún miembro que presenta algún tipo de discapacidad o padece enfermedad crónica¹¹¹. Y sin olvidar tampoco desarrollar programas de ayuda económica a las pymes para cubrir los trastornos organizativos causados por las ausencias derivadas de permisos, facilitando contrataciones temporales subvencionadas cuando una persona empleada se ausenta por motivos de conciliación¹¹². También debe ser objeto de especial atención la utilización de los derechos de conciliación en empresas radicadas en zonas rurales, atendiendo como conviene las diferencias interterritoriales particularmente negativas en tales emplazamientos ante la despoblación y dispersión geográfica¹¹³.

Tampoco hay que olvidar la labor de mejora que corresponde a la negociación colectiva. Aunque hasta el momento no se han dado pasos decisivos ni generalizados, es de aplaudir que el vigente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva inste a profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, al tiempo que reconoce que la negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras¹¹⁴.

En fin, pese a los últimos avances normativos a la hora de compatibilizar el trabajo con el cuidado de la familia y la esperable progresiva sensibilización de los interlocutores sociales, todavía queda mucho camino por recorrer para que la conciliación se asuma equitativamente entre hombres y mujeres, razón por la cual procede seguir impulsando medidas a tal fin, si bien no tanto centradas en otorgar derechos de ausencia sino de flexibilidad horaria y espacial en aquellas actividades y puestos en los que sea posible, pues con ello se evitarían los perjuicios en

¹¹¹ Quilez Moreno, J.M., “El permiso parental del art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Análisis interpretativo en torno a su finalidad de conciliación laboral y familiar”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 69/2024.

¹¹² González García, S., “Evolución de las políticas de conciliación e igualdad en España: trayectoria histórica y desafíos”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 487/2023, p. 101.

¹¹³ Valle Escolano, R., “Políticas públicas en materia de conciliación laboral: una revisión histórica”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 487/2025, p. 148.

¹¹⁴ Nieto Rojas, P., “La transposición de la Directiva 2019/1158, de Conciliación de la vida familiar y de la vida profesional a través del RD Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 7/2023.

la progresión profesional de las mujeres. Es más, tal y como señala la norma europea, “al aplicar la presente Directiva (2019/1158), los Estados miembros deben tener en cuenta que el hecho de que los hombres y las mujeres se acojan por igual a los permisos relacionados con la familia depende también de otras medidas adecuadas, como la oferta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración accesibles y asequibles, que son fundamentales para permitir a los progenitores y a otras personas que sean responsables del cuidado de familiares, entrar y permanecer en el mercado laboral o reincorporarse a él”. Obvia pero importante apreciación que pone el acento en la necesidad de desarrollar políticas integrales de conciliación, no limitadas exclusivamente al ámbito de la relación laboral o de la protección del sistema de Seguridad Social sino que alcance la oferta de servicios de atención asistencial adecuados y suficientes para dar cobertura a los cuidados no solo de hijos e hijas sino también de personas mayores, pues, en caso contrario, se seguirán prestando en el marco de la red familiar asumiendo la mujer el papel protagonista¹¹⁵.

¹¹⁵ De La Puebla Pinilla, A., “Conciliación, corresponsabilidad y género: una perspectiva dese la prestación por nacimiento y cuidado de menor”, en AA.VV., *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro* (N. Rodríguez Rodríguez, E. y Martínez Yáñez, N.M., Dirs.), Bosch, Barcelona, 2021, p. 192.