

FACULTAD DE DERECHO

LOS PERMISOS PARENTALES: TRAYECTORIA NORMATIVA Y CONTROVERSIAS EN LA PRÁCTICA ESPAÑOLA

Autor: María del Pilar Hortelano Ojeda

5º E-3 B

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid

Marzo 2026

ÍNDICE

LISTADO DE ABREBIATURAS..... 3

INTRODUCCIÓN 4

CAPÍTULO I. MARCO HISTÓRICO Y ANTECEDENTES NORMATIVOS DEL PERMISO PARENTAL EN ESPAÑA 5

1. LA CONCILIACIÓN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: EVOLUCIÓN HISTÓRICA 5
2. FIGURAS PREEXISTENTES RELACIONADAS CON EL CUIDADO Y LA CONCILIACIÓN..... 8
3. LA AUSENCIA DE UN PERMISO PARENTAL EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL..... 11

CAPÍTULO II. LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 Y SU INCIDENCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.....14

1. CONTENIDO, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA DIRECTIVA 14
   1.1. Contenido 14
   1.2. Objetivos.....15
   1.3. Principios 16
2. TRANSPOSICIÓN EN ESPAÑA: EL REAL DECRETO-LEY 5/2023..... 17
3. LA CONFIGURACIÓN DEL PERMISO PARENTAL EN EL ARTÍCULO 48 BIS ET 18
   3.1. Ámbito subjetivo y naturaleza jurídica 18
   3.2. Duración del permiso y aplicación de la "cláusula pasarela" 18
   3.3. Reglas de ejercicio y control empresarial 19

CAPÍTULO III. LA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL ARTÍCULO 48 BIS ET Y SUS CONFLICTOS JURÍDICOS 20

1. LA NATURALEZA JURÍDICA DEL PERMISO: DUDAS ENTRE LA SUSPENSIÓN Y LA INTERRUPCIÓN DEL CONTRATO..... 20
2. EL CONFLICTO DERIVADO DE LA FALTA DE REMUNERACIÓN Y LA EFICACIA DE LA NORMA COMUNITARIA 23
3. EL EJERCICIO DEL DERECHO: MODALIDADES DE DISFRUTE Y FACULTADES DE CONTROL EMPRESARIAL..... 26
   3.1. El disfrute discontinuo por semanas completas 26
   3.2. El vacío reglamentario del disfrute a tiempo parcial 27
   3.3. Requisitos de preaviso y fijación unilateral de la fecha 28
   3.4. Límites organizativos y facultad de aplazamiento empresarial.....29

CAPÍTULO IV. LA REFORMA DEL REAL DECRETO-LEY 9/2025 Y SU IMPACTO EN EL PERMISO PARENTAL.....31

1. CONTEXTO DE LA REFORMA..... 31
2. CONTENIDO Y ALCANCE DE LA REFORMA 32
3. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA REFORMA 33

CONCLUSIONES.....36

DECLARACIÓN DE USO DE HERRAMIENTAS DE IAG.....38

BIBLIOGRAFÍA 39

1. LEGISLACIÓN 39
2. JURISPRUDENCIA 40
3. OBRAS DOCTRINALES 42
4. RECURSOS DE INTERNET 43

LISTADO DE ABREBIATURAS

Art.: Artículo.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CC: Código Civil

CEE: Comunidad Económica Europea.

DGOSS: Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

DOCE: Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea.

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

ET: Estatuto de los Trabajadores.

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LO: Ley Orgánica.

RDL: Real Decreto-ley.

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

UE: Unión Europea.

INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ha consolidado como uno de los ejes fundamentales del Derecho del Trabajo contemporáneo, impulsada en gran medida por la actividad normativa de la Unión Europea. En este marco, el presente Trabajo de Fin de Grado aborda el estudio del permiso parental en el ordenamiento español, analizando su configuración en el artículo 48 bis del ET y examinando los problemas derivados de su reciente incorporación a nuestro sistema laboral.

La elección de este objeto de estudio responde a la relevancia jurídica que supone la reciente incorporación del permiso parental como un derecho autónomo en el ET, así como al intenso debate generado sobre su adecuación a las exigencias de la Directiva (UE) 2019/1158. La novedad de esta figura, unida a la incertidumbre interpretativa que ha suscitado desde su entrada en vigor, justifica un análisis crítico que permita valorar su verdadero alcance y eficacia como herramienta de corresponsabilidad.

El objetivo central de esta investigación es determinar si el legislador español ha integrado correctamente el mandato europeo, garantizando la plena efectividad del derecho. Para ello, el trabajo se propone identificar las carencias del modelo inicial, resolver las controversias sobre su naturaleza jurídica y evaluar si la respuesta legislativa más reciente satisface los estándares de remuneración exigidos por la UE. En definitiva, se pretende dar respuesta a si la regulación vigente constituye un avance real en la protección del trabajador o si, por el contrario, adolece de deficiencias estructurales que limitan su ejercicio.

Para lograr dichos objetivos, la estructura se organiza siguiendo un iter lógico-jurídico que va desde el nacimiento de la norma hasta su aplicación actual. El primer capítulo contextualiza la materia mediante un análisis histórico de la conciliación en España. El segundo analiza el marco comunitario y el proceso de recepción nacional. El tercero profundiza en los conflictos prácticos y la interpretación doctrinal del precepto. Finalmente, el cuarto capítulo examina el impacto del Real Decreto-ley 9/2025, cerrando el ciclo con una valoración de la reforma más reciente.

La metodología empleada en este trabajo se basa fundamentalmente en la revisión bibliográfica y normativa, así como en el análisis de la jurisprudencia y de las aportaciones doctrinales más relevantes en la materia. Para ello, se ha recurrido a la

consulta de legislación vigente, resoluciones judiciales y estudios doctrinales especializados, obtenidos a través de bases de datos jurídicas, con el objetivo de alcanzar conclusiones fundadas desde una perspectiva crítica y sistemática.

CAPÍTULO I. MARCO HISTÓRICO Y ANTECEDENTES NORMATIVOS DEL PERMISO PARENTAL EN ESPAÑA

1. LA CONCILIACIÓN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: EVOLUCIÓN HISTÓRICA

El Estatuto de los Trabajadores ha sido la principal norma a través de la cual el ordenamiento jurídico-laboral español ha articulado, a lo largo de más de cuatro décadas, los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar. Debido a su necesidad de adaptación, su articulado ha sido objeto de sucesivas y profundas modificaciones que reflejan la evolución de los valores y objetivos que el legislador ha ido incorporando en esta materia: desde una primera etapa en la que la lógica del texto respondía a la protección de la maternidad como hecho biológico, con un ejercicio de los derechos de conciliación recaído en la práctica de manera casi exclusiva sobre las trabajadoras, hasta una regulación progresivamente orientada a la corresponsabilidad efectiva de ambos progenitores[1]. El estudio de esta evolución a través del propio texto estatutario resulta imprescindible para comprender el fundamento y el alcance del actual permiso parental.

El punto de partida de este recorrido debe situarse en el contexto previo a la aprobación del ET originario de 1980. La legislación laboral española de la etapa anterior a la transición democrática partía de la atribución a la mujer de las responsabilidades familiares como presupuesto implícito del ordenamiento, sin que existiera una política normativa orientada al reparto equilibrado del cuidado entre progenitores. La Constitución Española de 1978 asentó las bases para la transformación de este modelo al consagrar en su artículo 14 el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo, creando el marco constitucional desde el que habrían de reinterpretarse y reformarse, con el tiempo, los preceptos del ET relativos a la conciliación[2].

[1] 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: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, vol. 7, núm. 2, 2022, pp. 10-13.
[2] González García, S., «Evolución de las políticas de conciliación e igualdad en España: trayectoria histórica y desafíos», Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, núm. 487, 2025, p. 84.

Una vez superado el contexto anterior, la primera fase en la evolución del ET abarca desde su aprobación por la Ley 8/1980[3], hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007[4]. En su redacción original, la norma ya reconocía formalmente a ambos progenitores el acceso a medidas de conciliación como los permisos retribuidos, las reducciones de jornada o las excedencias, previstas en los artículos 37 y 46.3 del ET, pero su diseño seguía anclado en la protección de la maternidad biológica. Al ser la corresponsabilidad, entendida como "el reparto equilibrado de tareas domésticas y responsabilidades familiares, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres"[5], un concepto todavía ajeno a la ley, el ejercicio de estos derechos no logró un reparto equitativo de las cargas, recayendo en la práctica casi exclusivamente sobre las trabajadoras.

La primera reforma importante de estos preceptos estuvo motivada por el Derecho comunitario. Las Directivas 92/85/CEE[6] (sobre protección de la maternidad en el trabajo) y 96/34/CE[7] (sobre el permiso parental) obligaron a España a adaptar su normativa interna, lo que se tradujo en la Ley 39/1999[8]. Esta norma modificó sustancialmente el texto estatutario: amplió los supuestos del artículo 37, flexibilizó el acceso a la reducción de jornada, extendió el ámbito de la excedencia del artículo 46.3 e introdujo, mediante la modificación del artículo 55.5, la nulidad expresa del despido motivado por el ejercicio de los derechos de conciliación. El alcance concreto de cada una de estas modificaciones se analiza en detalle en el apartado 1.2 del presente trabajo. Lo que interesa destacar aquí es que, pese a la relevancia de estas reformas, el ET siguió sin establecer mecanismos que garantizaran un ejercicio equilibrado de los derechos de conciliación entre ambos progenitores: la titularidad formal era compartida, pero el diseño normativo no preveía incentivos ni instrumentos que alteraran la distribución asimétrica de su ejercicio efectivo.

La aprobación de la LO 3/2007 dio paso a una segunda fase en la regulación estatutaria. Esta norma cambió por completo el enfoque del Estatuto en materia de conciliación: por primera vez, el legislador creó en el artículo 48 bis ET un permiso de

[3] Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980).
[4] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).
[5] De la Puebla Pinilla, A., «Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad», Femeris, vol. 6, núm. 2, 2021, p. 215.
[6] Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992 (DOCE L 348, de 28 de noviembre de 1992).
[7] Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 (DOCE L 145, de 19 de junio de 1996).
[8] Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999).

paternidad autónomo, intransferible y de titularidad exclusivamente paterna, rompiendo así con el esquema anterior en el que el padre solo podía acceder a permisos mediante la cesión de los derechos reconocidos a la madre. Además, la reforma modificó los artículos 37 y 46.3 ET para avanzar en la equiparación de los derechos de reducción de jornada y excedencia de ambos progenitores, incorporando expresamente el principio de corresponsabilidad como criterio interpretativo de estos preceptos.

Sin embargo, consagrar el principio de corresponsabilidad en la norma no fue suficiente para transformar su ejercicio real. Como apunta la doctrina, la ausencia de mecanismos suficientes que incentivaran el disfrute paterno de los derechos de conciliación, en particular, la escasa duración del permiso de paternidad y la falta de una retribución adecuada que garantizara la participación real del padre, lastraba el objetivo que la propia norma proclamaba[9]. Esta segunda fase normativa, que en el plano europeo coincide con la aprobación de la Directiva 2010/18/UE[10], de carácter formalmente neutro pero de alcance práctico limitado, evidenció que la mera incorporación del lenguaje de la corresponsabilidad al ET era incapaz de alterar quién disfrutaba realmente de los permisos[11].

La tercera y más reciente fase en la evolución del ET en esta materia se abre con el Real Decreto-ley 6/2019[12], que supuso la reforma más profunda de los preceptos estatutarios sobre permisos por nacimiento desde la aprobación del texto originario. Su medida central fue la modificación del artículo 48 ET para establecer un calendario de equiparación progresiva entre los permisos por nacimiento de madre y padre, hasta alcanzar ambos las dieciséis semanas en 2021. Con ello, el legislador eliminó las denominaciones de "permiso de maternidad" y “permiso de paternidad” como figuras diferenciadas y las sustituyó por el “permiso por nacimiento y cuidado de menor”, configurado como un derecho individual e intransferible para cada progenitor con independencia de su sexo.

Además, el nuevo artículo 34.8 ET reconoció por primera vez un derecho efectivo a la adaptación de jornada, sin reducción salarial, para los trabajadores con hijos menores de

[9] Núñez-Cortés Contreras, P. y Garrigues Giménez, A., «El permiso y la prestación por paternidad en la Ley Orgánica para la Igualdad», Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, núm. 300, 2008, p. 95.
[10] Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 (DOUE L 68, de 18 de marzo de 2010).
[11] 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: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, vol. 7, núm. 2, 2022, pp. 22-23.
[12] Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

doce años, superando la regulación anterior, que remitía su ejercicio a la negociación colectiva y resultaba en la práctica inaplicable. En materia de protección frente al despido, el decreto amplió los supuestos de nulidad para incluir expresamente a las trabajadoras embarazadas durante el periodo de prueba y a los progenitores que hubieran disfrutado de permisos o excedencias por cuidado. Por último, en el plano de la Seguridad Social, la norma creó una nueva prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, vinculada a la reducción simultánea de jornada de ambos progenitores, y generalizó el permiso de lactancia como derecho individual de cualquiera de ellos con independencia de su sexo.

2. FIGURAS PREEXISTENTES RELACIONADAS CON EL CUIDADO Y LA CONCILIACIÓN

Tradicionalmente el ordenamiento laboral español ha regulado la conciliación a través de una serie de instrumentos que abarca desde la suspensión del contrato por nacimiento hasta figuras destinadas a flexibilizar la prestación laboral por razones familiares. Estas figuras, situadas principalmente en los artículos 34, 37, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, constituían hasta la reforma de 2023 la única vía para atender las necesidades de cuidado de los hijos más allá de las primeras semanas de vida. Sin embargo, su análisis muestra un diseño que, bajo una apariencia de neutralidad, ha perpetuado los roles familiares tradicionales al vincular la posibilidad de cuidar a una pérdida de ingresos o a un perjuicio en la carrera profesional[13].

Históricamente, la medida central de este sistema ha sido el permiso de maternidad (antiguo art. 48.4 ET), transformado hoy por el RDL 6/2019 en el actual permiso por nacimiento y cuidado de menor. En su redacción original, la norma reconocía a la madre biológica el derecho a suspender su contrato durante un periodo de catorce semanas, ampliadas posteriormente a dieciséis, de las cuales las seis inmediatamente sucesivas al parto tenían carácter obligatorio e ininterrumpido, orientadas a la protección de su salud. Su titularidad era exclusivamente femenina, y el padre solo podía acceder a una fracción del mismo mediante cesión expresa de la madre una vez transcurridas esas seis semanas obligatorias[14].

[13] Real Decreto-ley 6/2019, preámbulo.
[14] Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (*BOE* núm. 57, de 8 de marzo de 1989).

El permiso de paternidad autónomo, introducido por la LO 3/2007 mediante el artículo 48 bis ET, supuso una ruptura cualitativa con el modelo anterior. Por primera vez, el legislador creó un permiso de titularidad exclusivamente paterna, con una duración inicial de trece días ampliables en dos más en supuestos de parto múltiple o discapacidad, intransferible e independiente del permiso de maternidad. Su duración fue ampliándose progresivamente empezando por cuatro semanas en enero de 2017[15], cinco en 2018[16], y ocho desde abril de 2019 con la entrada en vigor del RDL 6/2019, norma que estableció además el calendario de equiparación progresiva hasta alcanzar las dieciséis semanas en 2021, momento en el que el artículo fue derogado y su contenido integrado en el artículo 48 ET bajo la denominación unificada de permiso por nacimiento y cuidado de menor.

El permiso de lactancia, recogido en el artículo 37.4 ET, es otra de las figuras con más trayectoria en el sistema de conciliación español. En su formulación originaria reconocía a la trabajadora el derecho a ausentarse una hora diaria del trabajo para el cuidado del lactante menor de nueve meses, pudiendo dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de media hora[17]. Su carácter inicial era exclusivamente femenino, entendido como medida de protección de la trabajadora madre. La LO 3/2007 extendió formalmente su titularidad a ambos progenitores, aunque manteniéndolo como derecho individual e intransferible. El RDL 6/2019 completó esta transformación al establecer que, cuando ambos progenitores ejercieran el permiso con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute pudiera extenderse hasta que el lactante cumpliera doce meses, con reducción proporcional del salario a partir de los nueve meses y creando además la correspondiente prestación de Seguridad Social[18].

El permiso retribuido por nacimiento de hijo, contemplado en el artículo 37.3.b) ET en su redacción original, reconocía a cualquier trabajador el derecho a ausentarse del trabajo durante dos días con ocasión del nacimiento de un hijo, ampliables a cuatro en caso de necesidad de desplazamiento, con cargo a la empresa. Estaba pensado principalmente para que el padre pudiera ausentarse el día del parto y el siguiente para realizar los

[15] Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (*BOE* núm. 242, de 7 de octubre de 2009).
[16] Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (*BOE* núm. 161, de 4 de julio de 2018).
[17] Ley de 13 de marzo de 1900, fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños (Gaceta de Madrid 14 de marzo de 1900).
[18] Art. 183 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (*BOE* núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

primeros trámites. El RDL 6/2019 suprimió este permiso al considerarlo incompatible con el nuevo sistema de equiparación de la suspensión del contrato por nacimiento para ambos progenitores. En este último, el contrato de trabajo se suspende obligatoriamente desde el mismo día del nacimiento y es la Seguridad Social quien asume el pago desde el primer momento. Al solaparse, el antiguo permiso de 2 días pagado por la empresa perdió su sentido y es por esto que fue eliminado.

La reducción de jornada por cuidado de menores o familiares, prevista en el artículo 37.6 ET, permite al trabajador reducir su jornada diaria ordinaria entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente disminución proporcional del salario, para el cuidado de hijos o de familiares que no puedan valerse por sí mismos. En su configuración originaria, el límite de edad del menor era de ocho años, ampliado a doce por el RDL 16/2013[19]. Su titularidad es compartida entre ambos progenitores, siendo su ejercicio individual e intransferible, y correspondiendo al propio trabajador la concreción horaria dentro de su jornada ordinaria. En cuanto a su régimen de Seguridad Social, durante los dos primeros años las cotizaciones se computan incrementadas hasta el cien por cien de la jornada completa[20], lo que trata de paliar el impacto de la reducción sobre la carrera de cotización del trabajador.

La excedencia por cuidado de hijos o familiares, regulada en el artículo 46.3 ET, permite al trabajador suspender temporalmente su contrato de trabajo para atender a hijos menores de tres años o a familiares dependientes. En el caso del cuidado de hijos, la duración máxima es de tres años desde el nacimiento, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada y con derecho de reserva del puesto de trabajo concreto durante el primer año, y reserva a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente una vez transcurrido este. Durante el periodo de excedencia el trabajador no percibe retribución alguna ni prestación de Seguridad Social asociada, si bien el tiempo transcurrido en esta situación se computa a efectos de antigüedad y el trabajador conserva el derecho a asistir a cursos de formación profesional convocados por la empresa.

El derecho a la adaptación de jornada, recogido en el artículo 34.8 ET, reconoce al trabajador la posibilidad de solicitar modificaciones en la duración y distribución de su

[19] Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (*BOE* núm. 305, de 21 de diciembre de 2013).
[20] Art. 237.3 LGSS.

jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En su redacción anterior al RDL 6/2019, el precepto remitía su ejercicio a lo que establecieran los convenios colectivos. La reforma de 2019 lo configuró como un derecho subjetivo directamente exigible, sometido a un procedimiento de negociación con la empresa de treinta días de duración, con obligación empresarial de motivar por escrito la negativa.

En conjunto, estas figuras configuraban un sistema de conciliación cuya característica común era la ausencia de mecanismos que garantizaran un ejercicio equilibrado de los derechos entre ambos progenitores, bien por la falta de retribución asociada, bien por la brevedad de los periodos reconocidos, bien por la remisión de su regulación a la negociación colectiva. Su diseño respondía a una lógica en la que la titularidad formal de los derechos era compartida pero su ejercicio efectivo tendía a concentrarse en uno de los progenitores, normalmente en las trabajadoras, en la medida en que el coste económico asociado a su disfrute desincentivaba estructuralmente su uso por quien mayores ingresos aportaba a la unidad familiar[21]. Es precisamente esta brecha entre titularidad formal y ejercicio real la que el legislador trató de corregir progresivamente a través de las reformas analizadas en el apartado anterior, y la que justifica la introducción del permiso parental como figura autónoma en 2023.

3. LA AUSENCIA DE UN PERMISO PARENTAL EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

A pesar del conjunto relativamente amplio de figuras de conciliación analizadas en los epígrafes anteriores, el ordenamiento jurídico español no contaba, hasta fechas muy recientes, con la existencia de un permiso parental en sentido estricto. Esta carencia no era meramente terminológica, sino que respondía a una laguna real en la protección de la paternidad y la maternidad más allá del primer año de vida del menor.

El origen de este escenario se halla en la diferente evolución de nuestra normativa respecto a las exigencias europeas. Mientras que el Derecho Comunitario, a través de las

[21] FERNÁNDEZ PRIETO, M., "Conciliación, corresponsabilidad y empleo: adaptación y distribución de la jornada de trabajo", *X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sevilla, 2011, pp. 4-6.

Directivas 96/34/CE y 2010/18/UE, ya definía el permiso parental como un derecho individual de los trabajadores por motivo de nacimiento o adopción para poder cuidar de su hijo hasta una edad determinada, el legislador español optó durante décadas por una transposición basada en la equivalencia[22], concentrando su esfuerzo normativo en ampliar y equiparar los permisos de maternidad y paternidad vinculados al nacimiento sin articular un permiso destinado al cuidado durante los meses y años posteriores. Esta opción respondía en parte a una razón de prioridad: la asimetría entre ambos permisos era tan notable, dieciséis semanas frente a trece días en 2007, que corregir esa brecha inmediata absorbió el debate legislativo durante más de una década, dejando en segundo plano la cuestión del cuidado en etapas posteriores al nacimiento[23].

Como consecuencia de este enfoque normativo, el sistema de conciliación español quedó totalmente descompensado. Por un lado, ofrecía una protección muy elevada durante las primeras dieciséis semanas tras el nacimiento, mediante una suspensión del contrato plenamente remunerada y protegida. Por otro, una vez agotado este periodo inicial, las opciones para los trabajadores se reducían únicamente a medidas que implicaban un sacrificio patrimonial inmediato, como la excedencia o la reducción de jornada. Precisamente bajo la premisa de que la excedencia era una figura asimilable, nuestro ordenamiento eludió durante más de un cuarto de siglo la creación de un auténtico derecho de ausencia al trabajo, un espacio intermedio de protección que permitiera ausencias breves o flexibles, con reserva de puesto y algún tipo de apoyo económico, para atender las necesidades propias del desarrollo infantil entre el primer y el octavo año de vida[24].

En la práctica, la dependencia de estas figuras no retribuidas obligaba a las familias a realizar una elección forzosa: la reincorporación total a la jornada ordinaria o el abandono parcial del mercado de trabajo, decisión esta última que, ante la falta de incentivos para el progenitor con mayores ingresos, terminaba recayendo de forma habitual en las mujeres (quienes llegaron a acaparar más del 92% de las excedencias por cuidado en

[22] CORDERO GORDILLO, V., «El nuevo permiso parental del art. 48 bis ET», *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, n.º 51, 2023, p. 23.
[23] CASTELLANOS SERRANO, C., "Una reforma del sistema de permisos parentales liderada por mujeres", *Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research*, n.º 44, 2019, pp. 231, 238 y 239.
[24] FALGUERA BARÓ, M.À. y SÁNCHEZ PUERTA, D.A., "El nuevo permiso parental", *Jurisdicción Social*, n.º 251, 2025, pp. 24-25.

2016), dificultando la igualdad de oportunidades en la promoción e imposibilitando el avance hacia una verdadera corresponsabilidad familiar[25].

Además de penalizar la igualdad efectiva, la inexistencia de un permiso parental autónomo alejaba a España de los estándares de los países europeos más avanzados en materia de corresponsabilidad. Mientras que sistemas como el de Alemania, Francia o los países nórdicos habían desarrollado permisos de duración media con prestaciones económicas vinculadas a la Seguridad Social, el modelo español confiaba la conciliación posterior al primer año exclusivamente a la capacidad de ahorro de las familias o a la flexibilidad negociada individualmente con la empresa[26].

Condicionar el cuidado a la viabilidad económica de suspender el sueldo suponía, además, una limitación en la tutela del interés superior del menor, cuyo derecho a ser cuidado por ambos progenitores quedaba desprotegido. La falta de un permiso parental propiamente dicho no solo dificultaba la conciliación en etapas críticas, como el inicio de la escolarización o situaciones de enfermedad común del menor, sino que además conllevaba una merma directa en el bienestar del niño[27]. Esta insuficiencia del ordenamiento interno tuvo que ser corregida de urgencia tras la intervención de la Comisión Europea, que instaba a España a superar el modelo de la excedencia no retribuida para avanzar hacia un permiso que fuera realmente efectivo y accesible para todos los trabajadores, independientemente de su nivel de renta[28].

En definitiva, la configuración del sistema español hasta el año 2023 se caracterizaba por una notable protección del hecho biológico del nacimiento, pero por una desprotección de la crianza posterior. Esta insuficiencia normativa, sumada a la evolución de las exigencias comunitarias hacia modelos más ambiciosos de corresponsabilidad, es la que termina forzando la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023.

[25] CASTELLANOS SERRANO, C., *Op. cit.*, pp. 230 y 234.
[26] MORENO ROBLES, L., "¿Deberían importarnos los permisos parentales si nos importa la igualdad?", 2019, pp. 11 y 15-16.
[27] PARLAMENTO EUROPEO, *Beneficios del permiso de maternidad / parental en la UE-27*, Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Bruselas, 2010, pp. 11-12.
[28] DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M. L., «El permiso parental: de su reconocimiento a las dificultades para su completa transposición en el ordenamiento jurídico español», *Temas Laborales*, n.º 178, 2025, p. 106.

CAPÍTULO II. LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 Y SU INCIDENCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

1. CONTENIDO, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA DIRECTIVA

1.1. Contenido

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019[29], supone un hito normativo fundamental al abordar de manera integral la conciliación de la vida familiar y la profesional de los progenitores y cuidadores. En cuanto a su contenido material, se erige como una norma que establece requisitos mínimos dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral, dotando a los progenitores y cuidadores de herramientas que les permitan compatibilizar de manera efectiva su vida personal y profesional. De este modo, el texto europeo no pretende homogeneizar por completo las legislaciones nacionales, sino establecer un suelo normativo común para todos los trabajadores de la Unión. Este marco normativo, que deroga expresamente la anterior Directiva 2010/18/UE[30], estructura su contenido en torno a la creación y mejora de distintos permisos vinculados a los cuidados.

Entre todas estas previsiones, el permiso parental adquiere un indudable protagonismo, configurándose como el eje central para fomentar la corresponsabilidad. En concreto, el texto reconoce a cada progenitor el derecho individual a disfrutar de cuatro meses de descanso para el cuidado de un hijo antes de que este alcance una edad determinada, fijada como máximo en los ocho años. La principal innovación legislativa de este precepto radica en dos exigencias estrictas impuestas a los Estados miembros: por un lado, establece que al menos dos de esos cuatro meses tengan un carácter estrictamente intransferible de un progenitor a otro; y, por otro, exige que dicho periodo intransferible esté obligatoriamente remunerado o acompañado de una prestación económica adecuada. Asimismo, para garantizar su eficacia práctica, la Directiva obliga a que este permiso pueda disfrutarse de manera flexible, delegando en las legislaciones nacionales la concreción de sus modalidades de aplicación.

[29] Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 188/79, de 12 de julio de 2019.
[30] Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 68/13, de 18 de marzo de 2010.

Junto a la nueva configuración del permiso parental, el texto europeo incorpora otras figuras complementarias. Entre ellas, consagra un permiso de paternidad de, al menos, diez días laborables con ocasión del nacimiento del menor, así como un novedoso permiso para cuidadores de cinco días anuales destinado a atender a familiares o convivientes con necesidades médicas graves. Finalmente, la directiva también garantiza el derecho a ausentarse por causas de fuerza mayor ante motivos familiares urgentes y reconoce el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible, lo que abarca tanto la reducción de jornada como la adaptación de los calendarios laborales y el acceso a modalidades de trabajo a distancia.

1.2. Objetivos

Si atendemos a la finalidad de la norma, la Directiva (UE) 2019/1158 no se limita a la mera creación de nuevos permisos, sino que persigue un cambio estructural profundo. Su objetivo primordial es alcanzar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Para lograrlo, el legislador europeo parte de una premisa fundamental: el desequilibrio tradicional en el diseño de las políticas de conciliación ha incrementado los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral, al no ofrecer incentivos suficientes para que los hombres asuman su parte equitativa de las responsabilidades familiares. Corregir esta dinámica resulta esencial no solo para equilibrar la esfera profesional, sino también para permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos desde el nacimiento del menor.

De acuerdo con el texto europeo, la persistencia de este reparto desigual de las labores de cuidado se traduce en una mayor tasa de interrupción de la carrera profesional entre las mujeres, lo que repercute negativamente en su participación en el ámbito laboral. Es precisamente en este contexto donde cobra pleno sentido la nueva configuración del permiso parental. A través de ella, la Unión Europea busca desincentivar la práctica por la cual los padres transferían una parte considerable de su derecho a las madres, apostando por la intransferibilidad como mecanismo directo para fomentar que el progenitor varón haga uso efectivo de este permiso. En definitiva, la directiva asume que la corresponsabilidad sería inalcanzable sin una garantía económica, ya que el perceptor principal de ingresos de la familia solo se acogerá al descanso si este va acompañado de una remuneración adecuada.

La propia evolución normativa evidencia que esta regulación consolida el paso del concepto clásico de "conciliación", enfocado tradicionalmente en facilitar que la mujer compatibilice su trabajo con la crianza, hacia el principio de "corresponsabilidad". Al fomentar la implicación del padre mediante los permisos intransferibles, el Derecho ejerce aquí una clara función pedagógica: la norma no se limita a reflejar una realidad social, sino que intenta incentivar un cambio de hábitos en el ámbito familiar para desligar progresivamente los cuidados de la figura materna.

1.3. Principios

Para que los trabajadores puedan disfrutar de las medidas de conciliación sin miedo a sufrir perjuicios en su carrera, la directiva establece un marco de garantías laborales básicas. De nada serviría crear nuevos permisos si su ejercicio supusiera un riesgo real para mantener el empleo. Por ello, la norma europea estructura esta protección al trabajador en torno a tres derechos fundamentales.

El primer derecho garantizado es el de reincorporación (art. 10). Al finalizar el permiso, el empleado tiene derecho a volver a su mismo puesto de trabajo o a uno equivalente. Este regreso debe darse en condiciones que no le resulten menos favorables, asegurando además que se mantengan intactos todos los derechos que ya había adquirido, o que estaba en proceso de adquirir, hasta la fecha en que comenzó el descanso.

El segundo bloque de protección se centra en la no discriminación (art. 11). La directiva exige a los Estados miembros que adopten medidas para evitar que los trabajadores reciban un trato desfavorable por el simple hecho de haber solicitado o disfrutado de este permiso. Esta defensa se completa con una garantía específica frente a las represalias (art. 14), que protege a los empleados y a sus representantes de cualquier consecuencia negativa que tenga su origen en una reclamación para exigir el cumplimiento de la norma.

Finalmente, la última y principal medida protectora es la prohibición del despido (art. 12.1). El texto europeo impide expresamente despedir a un trabajador, o iniciar los trámites para hacerlo, por haber utilizado este mecanismo de conciliación. Para asegurar que esta prohibición funcione en la práctica judicial, la directiva acude a la inversión de la carga de la prueba (art. 12.3): si el empleado despedido aporta indicios ante el juez de que el cese se debe al uso del permiso, será la empresa la que tenga que demostrar que lo despidió por motivos objetivos y totalmente ajenos a ese descanso.

2. TRANSPOSICIÓN EN ESPAÑA: EL REAL DECRETO-LEY 5/2023

El recorrido legislativo para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 en el ordenamiento jurídico español estuvo marcado por un prolongado retraso y por la inestabilidad política del momento. La norma europea, aprobada en junio de 2019, otorgaba a los Estados miembros un margen de tres años para adaptar su legislación interna, fijando como fecha límite el 2 de agosto de 2022. Sin embargo, España superó ampliamente este plazo sin haber aprobado las reformas exigidas, lo que motivó que la Comisión Europea iniciara un procedimiento de infracción contra ella. Esta falta de actuación se tradujo, primero, en el envío de una carta de emplazamiento en septiembre de 2022 y, meses después, en la emisión de un dictamen motivado en abril de 2023.

El escenario político nacional fue el principal responsable de este bloqueo normativo. En un principio, el Gobierno tenía previsto incluir los nuevos permisos dentro de la futura Ley de Familias, un proyecto que ya había iniciado su trámite parlamentario. No obstante, el repentino adelanto de las elecciones generales a julio de 2023 provocó la disolución de las Cortes Generales y, en consecuencia, la caducidad y el decaimiento de dicho proyecto de ley. Ante la urgencia de cumplir con el mandato europeo y evitar mayores penalizaciones económicas, el Ejecutivo tuvo que buscar una alternativa rápida al margen del procedimiento parlamentario ordinario. Para lograrlo, acudió a la figura del Real Decreto-ley, justificando su uso mediante el requisito constitucional de la extraordinaria y urgente necesidad[31].

Así nació el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, una norma que actuó en la práctica como una “ley ómnibus”. A través de esta técnica legislativa, a menudo criticada por la doctrina, el Gobierno agrupó de forma precipitada las medidas de conciliación con materias que no guardaban ninguna relación entre sí, como la respuesta a la crisis económica por la guerra de Ucrania o la modificación de directivas mercantiles. El único propósito de esta mezcla normativa fue introducir los permisos en el ordenamiento jurídico antes de los comicios electorales y paralizar así el expediente sancionador de Europa.

[31] FERNÁNDEZ PRIETO, M., «El permiso parental de la Directiva (UE) 2019/1158: entre trasposición y "atajo" en el derecho interno», *Revista Justicia & Trabajo*, n.º extraordinario, diciembre 2025, p. 101.

3. LA CONFIGURACIÓN DEL PERMISO PARENTAL EN EL ARTÍCULO 48 BIS ET

3.1. Ámbito subjetivo y naturaleza jurídica

La introducción del artículo 48 bis en el Estatuto de los Trabajadores supone la creación de un derecho autónomo, cuya finalidad principal es permitir que las personas trabajadoras asuman responsabilidades de cuidado en una etapa en la que el menor ha superado el periodo neonatal, pero sigue requiriendo una presencia parental significativa. En cuanto a su ámbito subjetivo, la norma se refiere genéricamente a las "personas trabajadoras", sin distinguir entre progenitores biológicos o adoptantes, y extendiendo el derecho a los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. Se configura, por tanto, como un derecho universal dentro del ámbito laboral, condicionado únicamente por la existencia de un vínculo jurídico de filiación o cuidado formalizado sobre un menor.

En lo relativo a su naturaleza jurídica, el artículo 48 bis subraya de forma explícita que se trata de un derecho individual, cuya titularidad corresponde a cada uno de los progenitores por cada menor a su cargo. Vinculado a este carácter individual, el permiso es, además, intransferible; el legislador prohíbe expresamente que uno de los progenitores pueda ceder sus semanas de disfrute al otro en caso de no utilizarlas. Esta previsión busca incentivar la corresponsabilidad real, evitando que el cuidado recaiga de forma sistemática sobre las mujeres, si bien la eficacia de esta medida se ve comprometida por la actual configuración de su régimen económico, cuya problemática se analizará en capítulos posteriores.

3.2. Duración del permiso y aplicación de la "cláusula pasarela"

Respecto a la dimensión temporal del permiso, el legislador ha fijado su duración en un máximo de ocho semanas. Este periodo es absoluto y no se ve ampliado en supuestos de parto o adopción múltiple, a diferencia de lo que ocurre con otras suspensiones del contrato. El límite para el ejercicio de este derecho se establece en el momento en que el menor cumpla ocho años de edad, un umbral que agota el margen máximo permitido por la Directiva (UE) 2019/1158. Asimismo, resulta necesario aclarar que este permiso se configura como un periodo total disponible para toda la infancia del menor, pudiendo la persona trabajadora decidir cómo dosificarlo a lo largo de esos ocho años de vida.

A simple vista, esta duración estricta de ocho semanas podría parecer contraria a la citada Directiva europea, que exige un permiso parental mínimo de cuatro meses. Sin embargo, la normativa nacional se ajusta a la legalidad comunitaria mediante la aplicación de la denominada "cláusula pasarela", prevista expresamente en el artículo 20.6 de la Directiva. Este mecanismo de trasvase permite a los Estados miembros computar el tiempo de otros permisos familiares que superen los estándares mínimos europeos.

En el caso de España, el permiso por nacimiento y cuidado de menor alcanza las dieciséis semanas para ambos progenitores, superando ampliamente los mínimos exigidos por Europa (catorce semanas para la madre biológica y diez días laborables para el otro progenitor). En consecuencia, al sumar el exceso de estas semanas del permiso por nacimiento a las ocho semanas reguladas en el artículo 48 bis, España logra completar el umbral de los cuatro meses exigidos para el progenitor distinto de la madre biológica. Por su parte, en el supuesto de la madre biológica, la diferencia se compensa integrando en el cómputo la excedencia por cuidado de hijo (art. 46.3 ET), justificando así el cumplimiento del mandato comunitario[32].

3.3. Reglas de ejercicio y control empresarial

En cuanto a las modalidades de disfrute, la norma establece que las ocho semanas podrán utilizarse de forma continua o discontinua. Asimismo, el texto legal contempla que el permiso pueda ejercerse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial, si bien la aplicación de esta última posibilidad queda expresamente supeditada a un desarrollo reglamentario posterior.

Finalmente, el ejercicio del derecho está sujeto a requisitos de procedimiento y facultades de organización. La persona trabajadora debe comunicar su intención de disfrutar el permiso con una antelación mínima de diez días o la que determinen los convenios colectivos, debiendo especificar las fechas de inicio y fin. El empresario, por su parte, no puede denegar la concesión del permiso, aunque la ley le otorga la potestad de aplazarlo y proponer una fecha alternativa si el disfrute simultáneo por varios trabajadores alterase gravemente el correcto funcionamiento de la empresa. En tal caso, el legislador exige que el empresario justifique su negativa por escrito y ofrezca otra opción de disfrute que sea compatible con las necesidades organizativas y el derecho de la persona trabajadora.

[32] CORDERO GORDILLO, V., *op. cit.*, 30-31.

No obstante, la traslación a la práctica de estas reglas de ejercicio, especialmente el vacío normativo del trabajo a tiempo parcial y los límites reales a las facultades de control del empresario, plantea una serie de conflictos jurídicos que serán objeto de análisis detallado en el Capítulo III.

CAPÍTULO III. LA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL ARTÍCULO 48 BIS ET Y SUS CONFLICTOS JURÍDICOS

1. LA NATURALEZA JURÍDICA DEL PERMISO: DUDAS ENTRE LA SUSPENSIÓN Y LA INTERRUPCIÓN DEL CONTRATO

La incorporación del permiso parental de ocho semanas en el ordenamiento jurídico español ha supuesto una profunda alteración en la dogmática tradicional del Derecho del Trabajo. La controversia jurídica nace de la propia redacción de la norma que lo introduce, generando un intenso debate doctrinal y jurisprudencial sobre si este derecho constituye una suspensión contractual pura o si, por el contrario, opera materialmente como una interrupción anómala de la prestación de servicios[33].

Al regular este nuevo derecho, en lugar de configurarlo como un permiso retribuido tradicional al amparo del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el legislador optó por añadir la letra o) al artículo 45.1 del citado texto legal, catalogando expresamente "el disfrute del permiso parental" como una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo.

Dogmáticamente, bajo la tesis de la suspensión pura, esta calificación conlleva la aplicación ineludible del artículo 45.2 del ET, cuyo efecto típico y principal es exonerar a ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Al no existir en su redacción inicial una prestación económica de la Seguridad Social asignada, la empresa quedaba liberada de abonar salario alguno, debiendo asumir la persona trabajadora la pérdida total de ingresos durante dicho lapso. Esta configuración asimilaba el permiso parental a figuras como la excedencia voluntaria, donde la relación laboral se mantiene latente pero desprovista de contenido económico activo[34].

[33] *Cfr.* CORDERO GORDILLO, V., *op. cit.*, pp. 16 y 25.
[34] *Cfr. Ibid.*, p. 25.

Sin embargo, esta naturaleza suspensiva pura chocó rápidamente con la realidad de su aplicación, obligando a la Administración a intervenir. En un supuesto de suspensión ordinaria del contrato en el que no existe prestación, cesa también la obligación de cotizar. Esta consecuencia jurídica se produjo porque el legislador omitió incluir expresamente el nuevo permiso parental dentro del catálogo tasado de suspensiones con cotización obligatoria que prevé el artículo 144.4 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)[35]. Para evitar la desprotección social de las personas trabajadoras y el consiguiente desincentivo al uso del permiso, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (mediante el Criterio Interpretativo 18/2023[36]) y la Tesorería General de la Seguridad Social (a través del Boletín de Noticias RED 02/2024[37]) establecieron la obligatoriedad para las empresas de mantener el alta y la cotización por la base mínima durante el disfrute del permiso a tiempo completo.

Para dotar de cobertura legal a esta exigencia, la Administración acudió al artículo 69 del Reglamento General sobre Cotización[38], un precepto pensado para "situaciones de permanencia en alta sin retribución", como las licencias o permisos sin sueldo. Esta decisión despojó a la suspensión de uno de sus efectos definitorios, alterando el sinalagma en favor del mantenimiento de la protección social del empleado.

La fricción definitiva sobre la naturaleza del permiso se trasladó a los tribunales a cuenta del devengo de las vacaciones anuales. Durante los primeros meses de vigencia de la norma, tribunales como el TSJ de Cataluña aplicaron el principio de proporcionalidad, dictaminando que, al estar el contrato suspendido, procedía reducir proporcionalmente los días de vacaciones[39].

Este conflicto fue resuelto recientemente por el Tribunal Supremo en Pleno, mediante su Sentencia núm. 62/2026, de 26 de enero[40]. El Alto Tribunal ha unificado doctrina estableciendo que el periodo de disfrute del permiso parental debe computarse íntegramente como tiempo de trabajo efectivo a efectos de determinar la duración de las

[35] Artículo 144.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Sobre la desprotección generada por este vacío normativo
[36] Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, Criterio Interpretativo 18/2023.
[37] Tesorería General de la Seguridad Social, Boletín de Noticias RED 02/2024.
[38] Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización.
[39] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de mayo de 2024 (STSJ CAT 4278/2024).
[40] Sentencia del Tribunal Supremo (Pleno) núm. 62/2026, de 26 de enero.

vacaciones anuales. El Supremo argumenta que excluirlo supondría penalizar el ejercicio de los derechos de conciliación y constituiría una discriminación indirecta por razón de sexo, aplicando por analogía la doctrina que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asunto *Dicu*, C-12/17[41]) otorga a figuras como el permiso de maternidad.

A las singularidades relativas a la cotización y al devengo de vacaciones, se suman otras dos garantías protectoras que alejan definitivamente al permiso parental de la figura de la suspensión ordinaria. Por un lado, el artículo 10.1 de la Directiva (UE) 2019/1158 impone el mantenimiento de los derechos adquiridos o en vías de adquisición, lo que garantiza que el tiempo de disfrute del permiso compute a efectos de antigüedad en la empresa. Por otro lado, el ordenamiento interno dota a este permiso de una tutela procesal reforzada: los artículos 53.4.a) y 55.5.a) del Estatuto de los Trabajadores califican como nulo todo despido objetivo o disciplinario que se produzca durante su disfrute o tras su solicitud.

A la luz del desarrollo normativo y jurisprudencial expuesto, resulta ineludible realizar una valoración crítica sobre la técnica legislativa empleada en el diseño del permiso parental. La inclusión de este derecho a través del Real Decreto-ley 5/2023, una norma de urgencia y de contenido heterogéneo, adolece de graves deficiencias estructurales y demuestra que primó la urgencia política por encima del rigor técnico que requería una medida de este calado[42].

Ante esto, podría parecer que el legislador forzó la categorización del permiso como "suspensión contractual" (art. 45.1.o ET) con un propósito puramente coyuntural: eludir la obligación inmediata de imponer a las empresas su retribución, o bien evitar el gasto público que supondría aparejarle una prestación de la Seguridad Social. Al hacerlo, el legislador rompió la lógica interna del Derecho del Trabajo. Resulta contradictorio sostener que un contrato está suspendido y exonerado de obligaciones económicas recíprocas si, al mismo tiempo, la Seguridad Social obliga a la empresa a seguir cotizando por la base mínima.

Por todo ello, materialmente, el artículo 48 bis ET no opera como una suspensión ordinaria, sino como una interrupción anómala y fuertemente protegida: la empresa está

[41] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 4 de octubre de 2018, Asunto *Dicu* (C-12/17).
[42] Pérez Campos, A. I., «La transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 en España: ¿Cumplimiento material o formalismo?», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, vol. LIX, 2026, pp. 52 y 62; y Romero Rodenas, M. J., «Entre la transposición y la transformación: la nueva arquitectura jurídica...», *NET21*, núm. 26, 2025, p. 9.

obligada a cotizar, el tiempo de ausencia devenga vacaciones, el periodo computa a efectos de antigüedad y, además, goza de un blindaje absoluto frente al despido mediante la declaración de nulidad objetiva.

En conclusión, la figura ha terminado consolidándose en la práctica como una suspensión atípica. Este resultado es consecuencia directa de haber utilizado una categoría jurídica que no se ajustaba a los fines tuitivos exigidos por la Unión Europea, lo que generó un vacío legal que ha tenido que ser parcheado, inevitablemente, por la Administración y los tribunales. En definitiva, esta situación evidencia que la técnica de encajar a la fuerza nuevos derechos europeos de corresponsabilidad en instituciones laborales clásicas resulta insuficiente para responder a las necesidades actuales, obligando a los órganos jurisdiccionales a primar la efectividad y finalidad del derecho a la conciliación por encima de la estricta literalidad del Estatuto de los Trabajadores.

2. EL CONFLICTO DERIVADO DE LA FALTA DE REMUNERACIÓN Y LA EFICACIA DE LA NORMA COMUNITARIA

Superado el debate dogmático sobre la naturaleza suspensiva del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, el análisis práctico de esta figura revela una carencia estructural aún más profunda: su falta de dotación económica inicial. Como se ha expuesto en el capítulo precedente, el diseño de la Directiva (UE) 2019/1158 condicionaba el éxito de la corresponsabilidad a la existencia de una prestación económica adecuada. Sin embargo, al transponer la norma categorizando el permiso como una suspensión pura sin aparejarle financiación de la Seguridad Social, el Estado español incurrió en un incumplimiento material una vez rebasada la prórroga comunitaria que el artículo 20.2 de la propia Directiva fijaba para el 2 de agosto de 2024.

Desde una perspectiva analítica, cabe señalar que esta inacción financiera inicial desvirtuó la finalidad del derecho. La doctrina advierte que la falta de retribución restringe este permiso a las rentas más altas y provoca que, al igual que en las excedencias, sean las mujeres quienes lo asuman mayoritariamente para minimizar el perjuicio económico familiar, dados sus menores salarios[43]. Así, una herramienta diseñada desde Europa para fomentar el reparto equitativo de los cuidados se transformó, de facto, no solo en una

[43] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. "Derecho de un empleado público a la retribución del permiso parental...". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 485, 2025, p. 148.

medida de difícil acceso para las rentas medias y bajas, sino también en un claro freno para la corresponsabilidad masculina. Condicionar el ejercicio de la conciliación a la pérdida íntegra del salario perpetúa la brecha de género que la propia norma comunitaria pretendía erradicar[44].

Este postulado encuentra un sólido respaldo analógico en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. En su trascendental Sentencia 815/2019, de 3 de diciembre, dictada en Pleno[45], el Alto Tribunal consolidó la doctrina de que cualquier merma retributiva o pérdida de incentivos vinculada al ejercicio de permisos de conciliación constituye una discriminación indirecta por razón de sexo. La Sala razona que esta penalización desincentiva el uso de las medidas de conciliación y castiga económicamente al colectivo femenino, toda vez que asume de forma mayoritaria estas responsabilidades de cuidado.

La inobservancia del imperativo económico europeo desencadenó consecuencias de gran relevancia institucional. Ante la pasividad legislativa, la Comisión Europea activó un procedimiento de infracción que culminó con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 1 de agosto de 2025, recaída en el Asunto C-70/24[46]. En dicho pronunciamiento, la Justicia Europea condenó a España al pago de una sanción millonaria a tanto alzado por su retraso normativo. Resulta cuestionable, desde el punto de vista de la técnica legislativa y la gestión de los recursos públicos, que el Estado asumiera el coste de sanciones pecuniarias antes que destinar esos fondos a estructurar una prestación social que diera verdadera cobertura a las familias trabajadoras.

Más allá del plano sancionador internacional, la ineficacia de la norma ha provocado una notable fractura jurisprudencial en el ámbito interno. Al intentar los tribunales suplir el vacío legal de la transposición, se ha generado una elevada litigiosidad que ha derivado en una aplicación asimétrica del derecho según el sector de prestación de servicios.

Por un lado, en el marco del empleo público, los tribunales han fundamentado sus fallos en la aplicación directa de la Directiva frente a la Administración. Al examinar sentencias

[44] *Cfr. Ibidem*, p. 142.
[45] Sentencia del Tribunal Supremo (Pleno de la Sala de lo Social) 815/2019, de 3 de diciembre (Rec. 141/2018).
[46] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 1 de agosto de 2025, Asunto C-70/24 (*Comisión Europea c. Reino de España*).

clave, como la del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Barcelona[47] y la del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Cuenca[48], se observa un razonamiento judicial coherente: dado que los mandatos de la Directiva sobre la suficiencia económica son incondicionales, claros y precisos, y el Estado incumplió su obligación, el empleado público puede exigir el abono del permiso directamente a la Administración. Los órganos judiciales subrayan que el Estado no puede beneficiarse de su propia inactividad para perjudicar a la persona trabajadora, condenando a las administraciones a indemnizar las retribuciones de las semanas disfrutadas.

Por el contrario, la situación en el sector privado es radicalmente distinta debido a los límites dogmáticos del Derecho de la Unión, que impiden invocar el efecto directo de una directiva entre particulares. La Sentencia 128/2025 de la Audiencia Nacional[49] desestimó la posibilidad de obligar a las empresas privadas a asumir el coste del permiso. La Sala argumentó que, puesto que la norma europea otorgaba un margen de discrecionalidad al Estado para decidir si el pago recaía en el empresario o en la Seguridad Social, un juez no puede sustituir al legislador imponiendo una carga salarial directa a la empresa, contraviniendo el texto del artículo 45.1.o) del ET. Aunque existió un pronunciamiento aislado en un juzgado de Barcelona que obligó a una empresa a abonar el permiso apelando al efecto útil del derecho[50], la doctrina mayoritaria ha dejado en la desprotección a los trabajadores del sector privado.

Como consecuencia de lo anterior, la falta de previsión explícita sobre la retribución convirtió un derecho social fundamental en un marco de inseguridad jurídica. Así, el derecho a la conciliación no debe depender de la capacidad de litigio del trabajador ni del sector en el que opere. Esta insostenible fractura legal es la que, finalmente, impulsada por las sanciones europeas y la conflictividad judicial, forzaría al legislador español a improvisar la reforma materializada en el Real Decreto-ley 9/2025. Sus soluciones

[47] Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Barcelona 299/2024, de 28 de noviembre (Recurso 332/2024).
[48] Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Cuenca 23/2025, de 27 de enero de 2025 (Recurso 380/2024).
[49] Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) 128/2025, de 30 de septiembre (Recurso 231/2025).
[50] Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Barcelona 168/2025, de 30 de junio (Procedimiento 567/2025).

jurídicas, destinadas a integrar la normativa comunitaria, serán objeto de análisis detallado en el próximo capítulo.

3. EL EJERCICIO DEL DERECHO: MODALIDADES DE DISFRUTE Y FACULTADES DE CONTROL EMPRESARIAL

Más allá de los debates sobre su naturaleza suspensiva y su defectuosa dotación económica, la operatividad diaria del permiso parental ha inaugurado un complejo escenario de conflictividad jurídica en torno a sus reglas de ejercicio. La articulación de este derecho plantea una tensión dogmática y práctica evidente: conciliar la amplia flexibilidad que la normativa europea exige otorgar a la persona trabajadora con los límites inherentes a las facultades de organización y dirección del empleador.

3.1. El disfrute discontinuo por semanas completas

En consonancia con el mandato del artículo 5.6 de la Directiva (UE) 2019/1158, que obliga a los Estados miembros a garantizar que el permiso parental pueda solicitarse en "formas flexibles", el legislador español diseñó una figura que admite tanto su disfrute a tiempo completo como a tiempo parcial, así como de forma continua o discontinua. Esta maleabilidad temporal resulta coherente con la finalidad de la institución, pues las necesidades de cuidado de un menor hasta los ocho años (tales como periodos de adaptación escolar, vacaciones de verano o enfermedades comunes) no suelen requerir de ausencias ininterrumpidas de larga duración, sino de interrupciones puntuales y fraccionadas a lo largo de la infancia.

No obstante, la indeterminación de la ley española respecto a la unidad mínima de tiempo exigible para el disfrute discontinuo generó, de forma inmediata tras su entrada en vigor, una notable inseguridad jurídica. Las discrepancias interpretativas se centraron en determinar si la persona trabajadora estaba facultada para fraccionar el permiso en días sueltos, o si, por el contrario, la unidad mínima ineludible era la semana. En el ámbito de la función pública, el artículo 49.g) del EBEP[51] zanjó esta cuestión desde el inicio al exigir expresamente que el permiso se realizara "por semanas completas". Sin embargo, el silencio del Estatuto de los Trabajadores abocó la cuestión a la jurisdicción social.

[51] *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

Esta controversia ha sido recientemente resuelta por el Tribunal Supremo, en unificación de doctrina, mediante la Sentencia 529/2026, de 26 de enero (dictada por el Pleno de la Sala de lo Social)[52]. El Alto Tribunal ha establecido de forma categórica que el permiso parental discontinuo del artículo 48 bis ET no puede fraccionarse en días sueltos, sino que debe disfrutarse obligatoriamente por periodos semanales.

Para alcanzar esta conclusión, el Supremo recurre a una estricta interpretación gramatical (art. 3.1 CC) del precepto, razonando que el legislador utiliza el sustantivo "semanas" calificado por los adjetivos en femenino y plural "continuas o discontinuas". En consecuencia, si se opta por la discontinuidad, los bloques temporales deben ser inexcusablemente semanas íntegras. El Tribunal refuerza esta exégesis acudiendo a la propia Directiva (UE) 2019/1158, que en su exposición de motivos asimila la medida en "semanas u otras unidades de tiempo", y homologando el régimen al del permiso por nacimiento y cuidado de menor (artículo 48.4 ET), cuyo disfrute diferido también se exige en tramos semanales. Así, esta unificación doctrinal aporta certidumbre organizativa a las empresas, pero supone una restricción material a la flexibilidad absoluta pretendida inicialmente por la norma comunitaria.

3.2. El vacío reglamentario del disfrute a tiempo parcial

Otro de los grandes obstáculos operativos del permiso parental radica en su modalidad de disfrute a tiempo parcial. La redacción literal del artículo 48 bis ET reconoce expresamente esta posibilidad, pero la supedita a un desarrollo normativo posterior al indicar que se realizará "conforme a lo establecido reglamentariamente".

Transcurridos varios años desde la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023, persiste una absoluta inactividad gubernamental en este ámbito, lo que ha provocado un vacío legal de graves consecuencias prácticas. Ante la ausencia de un reglamento que defina los porcentajes máximos o mínimos de reducción de jornada, los mecanismos de alternancia o los requisitos para la prestación de servicios reducidos, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) estableció un criterio interpretativo restrictivo (Criterio 18/2023[53]), aplicado posteriormente por la Tesorería General de la Seguridad Social a través del Boletín de Noticias RED 02/2024[54].

[52] Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Pleno) 529/2026, de 26 de enero (Recurso 205/2024).
[53] Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, *Criterio Interpretativo 18/2023.*
[54] Tesorería General de la Seguridad Social, *Boletín de Noticias RED 02/2024*, de 22 de enero de 2024.

De conformidad con dicho criterio, y a efectos de alta y cotización en el sistema (código de inactividad 20 para el sector privado y 21 para el empleo público), la modalidad a tiempo parcial se considera jurídicamente inaplicable con carácter general hasta que no se apruebe el correspondiente reglamento. Esta carencia normativa desvirtúa gravemente la eficacia de la institución. Al verse forzadas las personas trabajadoras a disfrutar el permiso exclusivamente a jornada completa, se bloquea una de las herramientas más valiosas para la conciliación progresiva, abocando a las familias a recurrir, subsidiariamente, a la reducción de jornada ordinaria por guarda legal (art. 37.6 ET), la cual acarrea una disminución salarial permanente e inflexible.

3.3. Requisitos de preaviso y fijación unilateral de la fecha

En cuanto a los requisitos formales para el ejercicio del derecho, la norma establece que corresponde de forma exclusiva a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, o de los periodos fraccionados. Esta prerrogativa subraya la configuración del permiso como un derecho potestativo y absoluto, lo que implica que su activación no requiere de una "autorización" previa o consentimiento empresarial, sino de una mera "comunicación"[55].

El Estatuto de los Trabajadores impone un plazo de preaviso mínimo de diez días, salvo que el convenio colectivo aplicable fije un plazo distinto, o concurran circunstancias de fuerza mayor. Cabe señalar la asimetría injustificada que el legislador introdujo respecto al personal al servicio de las administraciones públicas, para quienes el artículo 49.g) del EBEP eleva el preaviso a quince días. Este preaviso es consecuencia del principio de buena fe contractual y responde a la necesidad de salvaguardar la capacidad de previsión organizativa del empleador, otorgándole un margen temporal suficiente para proceder a la reestructuración de los turnos o a la contratación de personal interino que cubra la ausencia[56].

[55] 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. Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 2, 2023, p. 34.

[56] *Conciliación en la vida personal, familiar y laboral y de corresponsabilidad familiar. Guía de recomendaciones y buenas prácticas para la negociación colectiva andaluza*, Junta de Andalucía, p. 85.

3.4. Límites organizativos y facultad de aplazamiento empresarial

Si bien el permiso parental es un derecho de configuración unilateral por parte de la persona trabajadora, no ostenta un carácter incondicionado frente a las necesidades productivas. El legislador, transponiendo las cautelas del artículo 5.5 de la Directiva europea, ha dotado a la empresa de una facultad excepcional de control: el aplazamiento de la concesión.

El artículo 48 bis del ET prohíbe taxativamente que la empresa deniegue el permiso o modifique sus fechas de forma unilateral. El único mecanismo legalmente admisible frente a una solicitud que perturbe la actividad es la "postergación" o aplazamiento por un "período razonable". No obstante, para que la empresa pueda activar este mecanismo limitativo, deben concurrir exigentes requisitos materiales y formales.

En el plano material, el aplazamiento solo es lícito si el disfrute en el periodo solicitado "altera seriamente el correcto funcionamiento de la empresa". La ley tasa esta alteración en dos escenarios: que dos o más personas de la misma plantilla generen el derecho por el mismo sujeto causante, o que concurran "otros supuestos definidos por los convenios colectivos". Esta remisión a la negociación colectiva ha sido objeto de reciente escrutinio por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su Sentencia 159/2026, de 12 de febrero[57]. Al analizar la impugnación del convenio colectivo de una gran cadena de distribución, el Alto Tribunal dictaminó que los negociadores sociales no pueden limitarse a reproducir miméticamente la cláusula legal ("alteración seria del funcionamiento"), sino que deben dotarla de un nivel de definición suficiente. Las cláusulas residuales o genéricas en los convenios, advierte el Supremo, serán interpretadas restrictivamente en sede judicial para evitar que el empleador vacíe de contenido el derecho a la conciliación amparándose en conceptos jurídicos indeterminados.

En el plano formal, la facultad de aplazamiento está sujeta a garantías procedimentales ineludibles: la empresa debe justificar la decisión por escrito y, con carácter previo a cualquier postergación, está obligada a ofrecer a la persona trabajadora "una alternativa de disfrute igual de flexible".

[57] Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 159/2026, de 12 de febrero (Recurso 264/2024).

La casuística judicial reciente ilustra perfectamente la rigurosidad con la que los tribunales evalúan esta tensión de derechos. Por un lado, resulta paradigmática la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 364/2025[58], en la que se avala el aplazamiento empresarial frente a la solicitud de dieciséis semanas consecutivas de una trabajadora. La Sala consideró acreditado que la solicitante era la única responsable especializada de un proyecto cuyo lanzamiento coincidía plenamente con las fechas requeridas, validando la alternativa empresarial de fraccionar el permiso en dos bloques para salvaguardar la viabilidad del proyecto.

Por el contrario, cuando la empresa deniega el permiso o impone un aplazamiento sin cumplir escrupulosamente con la justificación tasada y el ofrecimiento de alternativas, la respuesta judicial resulta contundente. Así se observa en pronunciamientos como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 26 de abril de 2024[59], donde la negativa injustificada de una empresa a conceder las fechas solicitadas, forzando una modificación unilateral, fue calificada como una vulneración de derechos fundamentales que conllevó, además del reconocimiento del derecho, la imposición de una severa indemnización por daños y perjuicios de 20.000 euros al amparo de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

En definitiva, la regulación de las modalidades de disfrute y del control del permiso parental evidencia que, a pesar del objetivo de lograr una mayor flexibilidad, la falta de desarrollo reglamentario (en el caso de la jornada parcial) y la escasa concreción de la ley han terminado por trasladar el peso de definir este derecho a los tribunales. Por tanto, es posible concluir que el éxito de este permiso no dependerá únicamente de que en un futuro cuente con una retribución adecuada, sino también de que se consolide una jurisprudencia que impida que las facultades de organización de la empresa se utilicen como una simple excusa para vaciar de contenido el derecho a la corresponsabilidad familiar.

[58] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª) 364/2025, de 10 de abril (Recurso 1168/2024).
[59] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) 7066/2023, de 26 de abril (Recurso 7066/2023).

CAPÍTULO IV. LA REFORMA DEL REAL DECRETO-LEY 9/2025 Y SU IMPACTO EN EL PERMISO PARENTAL

1. CONTEXTO DE LA REFORMA

La culminación de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 al ordenamiento jurídico español ha estado profundamente marcada por la inactividad legislativa y la posterior urgencia sancionadora. El plazo improrrogable establecido por esta para garantizar la remuneración de, al menos, dos de los cuatro meses del permiso parental expiró el 2 de agosto de 2024. Ante el incumplimiento material por parte del Estado español, que mantenía el artículo 48 bis ET como una causa de suspensión contractual sin prestación económica aparejada, la Comisión Europea activó los mecanismos de infracción previstos en los tratados.

Este procedimiento derivó en una condena histórica mediante la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de agosto de 2025 (Asunto C-70/24)[60]. El fallo impuso a España el pago de una sanción a tanto alzado de 6,8 millones de euros, sumada a una severa multa coercitiva diaria de 19.700 euros hasta la completa adecuación normativa. Ante este escenario de penalización inminente, el legislador reaccionó de extrema urgencia promulgando el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, con el objetivo de subsanar el déficit normativo y paralizar la sangría económica.

Sin embargo, la técnica jurídica empleada por el Ejecutivo rehusó la vía directa de dotar de una prestación específica al permiso parental preexistente. En su lugar, el Estado acudió a una interpretación expansiva del artículo 20.6 de la propia Directiva comunitaria, un mecanismo que la doctrina, en palabras de Pérez Campos, denomina "cláusula pasarela"[61]. Este precepto legal permite a los Estados miembros computar o convalidar, a efectos de justificar el cumplimiento de los mínimos europeos, cualquier otro período de ausencia del trabajo relacionada con la familia que ya esté remunerado en su legislación nacional.

Bajo este amparo legal, el Gobierno argumentó que la transposición se completaba de forma íntegra mediante la suma agregada de distintos derechos: el exceso de cinco

[60] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 1 de agosto de 2025 (Asunto C-70/24, Comisión/España).
[61] PÉREZ CAMPOS, A. I., *La transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 en España: ¿Cumplimiento material o formalismo?*, Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LIX, 2026, pp. 49-50.

semanas de la baja de maternidad española frente al mínimo de catorce semanas exigido por la Directiva 92/85/CEE, la asimilación del permiso de lactancia acumulada, y la adición de nuevas semanas retribuidas al permiso por nacimiento. De este modo, España eludió la creación de un subsidio autónomo para el artículo 48 bis ET, articulando un cumplimiento basado en la agregación de tiempos e instituciones jurídicas de naturaleza dispar.

2. CONTENIDO Y ALCANCE DE LA REFORMA

El epicentro material de la reforma operada por el Real Decreto-ley 9/2025 no recae sobre el permiso parental puramente dicho, sino sobre la modificación sustancial del artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento[62]. La norma eleva la duración total de este permiso a diecinueve semanas para cada uno de los progenitores en las familias biparentales, garantizando durante todo el período la percepción de una prestación de la Seguridad Social equivalente al 100% de la base reguladora.

Para conciliar la naturaleza originaria de este permiso, vinculado tradicionalmente al posparto y cuidado neonatal, con las exigencias de flexibilidad de la Directiva europea, el legislador ha diseñado un esquema cronológico particionado en varias etapas sucesivas. En primer lugar, se mantiene un tramo de seis semanas obligatorias e ininterrumpidas que deben disfrutarse a jornada completa con carácter inmediatamente posterior al hecho causante. En segundo lugar, se establece un bloque de once semanas voluntarias que la persona trabajadora puede distribuir a su conveniencia, siempre en periodos semanales y de forma acumulada o ininterrumpida, con el límite temporal de que el menor cumpla doce meses de edad. Finalmente, y como mecanismo orientado a justificar el cumplimiento del mandato comunitario mediante la "cláusula pasarela", se introducen dos semanas flexibles adicionales (las semanas decimoctava y decimonovena) que operan materialmente como un "permiso parental" encubierto dentro de la figura del nacimiento. Estas dos últimas semanas pueden disfrutarse, a voluntad de la persona trabajadora y en periodos semanales, hasta que el hijo o hija alcance los ocho años de edad, aportando así la cuota de corresponsabilidad a largo plazo exigida por la Unión Europea.

[62] ROMERO RODENAS, M. J., *ob. cit.*, p. 3.

Esta reconfiguración normativa aborda también de manera específica la protección de las familias monoparentales, dotándolas de una estructura temporal ampliada que responde a los recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional (como la Sentencia 140/2024, de 6 de noviembre[63]). Si bien la norma les reconoce un permiso total de treinta y dos semanas para equiparar el tiempo de cuidado que recibe el menor frente a los hogares biparentales, lo verdaderamente relevante a los efectos de la transposición del permiso parental europeo radica en su modalidad de disfrute diferido. Así, se otorga a la única persona progenitora el derecho a disfrutar de cuatro semanas adicionales de forma flexible hasta que el menor cumpla los ocho años. Mediante esta acumulación (la suma de las dos semanas que corresponderían a cada progenitor en el modelo convencional), el ordenamiento español pretende garantizar un marco de conciliación equitativo en la infancia tardía adaptado a este modelo familiar[64].

Por último, resulta especialmente llamativo el modo en que el legislador ha diseñado los plazos de aplicación de esta reforma. Aunque la norma entró en vigor con carácter general el 31 de julio de 2025, la disposición transitoria única retrotrae el derecho a las nuevas semanas flexibles para que abarquen a todos los menores nacidos desde el 2 de agosto de 2024. Al analizar este desfase temporal, da la impresión de que el Estado ha utilizado esta técnica normativa para intentar demostrar a Europa que cumplía con los plazos de la Directiva, aparentando que la cobertura ya estaba garantizada desde el año anterior. Sin embargo, esta voluntad choca con la realidad práctica de la propia ley, que congela la posibilidad real de solicitar y cobrar estas semanas hasta el 1 de enero de 2026[65].

3. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA REFORMA

Si bien la ampliación de los permisos mediante el Real Decreto-ley 9/2025 supone un indudable avance social, un análisis crítico exhaustivo revela que la norma ha optado por un formalismo reactivo. Tal y como analizamos extensamente en el Capítulo III, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 ya arrastraba profundas deficiencias estructurales que esta nueva reforma, lejos de solventar, perpetúa en muchos casos, generando un escenario de notable inseguridad jurídica y operativa.

[63] Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) 140/2024, de 6 de noviembre (Recurso 6694/2023).
[64] PÉREZ CAMPOS, A. I., *ob. cit.*, pp. 56 y 59.
[65] *Ibid.*, p. 57.

La principal fisura de la reforma radica en su resistencia a dotar de retribución directa e íntegra al permiso parental de ocho semanas. Como ya expusimos en el capítulo anterior al abordar su problemática naturaleza jurídica, el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET) mantiene intacta su condición de suspensión contractual sin sueldo. En lugar de corregir esta carencia financiando el permiso existente, el Gobierno ha recurrido a una interpretación expansiva de la "cláusula pasarela" prevista en el artículo 20.6 de la normativa europea. Mediante esta maniobra, ha limitado el pago a solo dos nuevas semanas encubiertas dentro de la ampliación del permiso de nacimiento. Esta estrategia de contención del gasto del Ejecutivo consolida la desnaturalización del permiso que ya advertíamos previamente. Al mantener seis semanas sin remuneración universal, se vacía de contenido el fomento de la corresponsabilidad y se aboca a las familias a una litigiosidad masiva frente al Estado para reclamar la prestación restante, lo cual penaliza gravemente a los sectores más vulnerables que carecen de recursos para pleitear.

Asimismo, la reforma ha perdido la oportunidad de atajar la conflictividad judicial derivada del ejercicio del derecho que ya detallamos anteriormente. Por un lado, persisten los resquicios normativos que permiten penalizaciones indirectas, habiendo tenido que dictaminar los tribunales que el disfrute de estos permisos no puede mermar el devengo de las vacaciones ni suprimir pluses salariales vinculados a la asistencia. Por otro lado, el legislador sigue sin definir materialmente qué causas organizativas justifican verdaderamente el aplazamiento empresarial del permiso. Resulta inaceptable que el Estado delegue sus obligaciones de transposición y obligue a las personas trabajadoras a buscar el amparo judicial constante para evitar reducciones salariales o arbitrariedades organizativas, quebrando por completo la seguridad jurídica que pretendía instaurar la directiva comunitaria.

Junto a estos problemas jurídicos, la reforma introduce también un importante obstáculo operativo para las empresas, que se ven obligadas a gestionar estos permisos a ciegas por falta de herramientas de la Administración. Desde la perspectiva de los Recursos Humanos, las organizaciones deben gestionar ahora la fragmentación de estas semanas flexibles a lo largo de un periodo de ocho años. Sin embargo, la Administración sigue sin habilitar una herramienta oficial o registro centralizado en la Seguridad Social que permita a las empresas comprobar si un empleado de nueva incorporación ya ha

consumido parte (o la totalidad) de sus semanas en empleos anteriores[66]. Así, El legislador ha consagrado un derecho flexible a muy largo plazo, pero ha trasladado íntegramente la carga de control a las empresas, obligándolas a operar sin información contrastable. Este vacío de verificación no solo genera caos administrativo, sino que puede actuar, en la práctica, como un desincentivo silencioso para la contratación de personas con responsabilidades familiares.

Finalmente, como ya se anticipó en el capítulo previo respecto a las modalidades de disfrute, la imposibilidad práctica del tiempo parcial sigue sin resolverse. El RDL 9/2025 ha evitado subsanar la ausencia del desarrollo reglamentario necesario para ejercer el permiso parental mediante reducción de jornada (art. 48 bis ET), lo que a día de hoy bloquea su aplicación práctica y fuerza a disfrutar obligatoriamente de semanas completas ininterrumpidas. Al impedirse de facto el disfrute fraccionado por horas o medias jornadas, la reforma anula la flexibilidad real que exigen los cuidados modernos. Además, El sistema sigue anclado en una visión exclusiva del trabajo asalariado tradicional y olvida una vez más al colectivo de trabajadores autónomos, para quienes la paralización total de su actividad durante semanas resulta inviable, limitando drásticamente el alcance real de la corresponsabilidad en España

En definitiva, el núcleo de la reforma relativo al permiso parental del artículo 48 bis ET se ha solventado de manera insatisfactoria. El legislador ha priorizado el archivo del expediente sancionador europeo frente a la consolidación de un sistema sólido y universal de cuidados. Al mantener la falta de una prestación económica independiente, el ordenamiento jurídico español perpetúa una concepción de la conciliación condicionada a la capacidad económica familiar y ralentiza el cambio estructural hacia la plena corresponsabilidad que exige la sociedad contemporánea.

[66] Agea, O., "Permisos para cuidado de hijos y convivientes, ¿cómo solicitarlos?", Grupo2000, 2026 (disponible en https://www.grupo2000.es/como-sera-la-futura-ley-de-familia/; última consulta 08/06/2026).

CONCLUSIONES

La presente investigación ha tenido como objetivo central determinar si el legislador español ha integrado correctamente el mandato de la Directiva (UE) 2019/1158 respecto al permiso parental, y evaluar si su regulación garantiza la plena efectividad del derecho como herramienta de corresponsabilidad. Tras el análisis crítico de la trayectoria normativa, la configuración legal y los recientes conflictos jurisprudenciales y legislativos, se extraen las siguientes conclusiones que dan respuesta a los objetivos planteados:

- La necesidad estructural de la figura frente al déficit histórico: históricamente, el sistema laboral español adolecía de una deficiencia estructural al hiperproteger el hecho biológico del nacimiento, pero desproteger la crianza posterior. La excesiva dependencia de figuras no retribuidas, como la excedencia, penalizaba económicamente a las familias y perpetuaba los roles de género tradicionales, recayendo el cuidado mayoritariamente sobre las mujeres. Por tanto, la introducción de un permiso parental autónomo en el ordenamiento constituía una exigencia ineludible para superar este modelo y equiparar a España con los estándares europeos.

- Deficiente técnica legislativa y desnaturalización jurídica: la transposición del permiso mediante el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores a través del Real Decreto-ley 5/2023 se realizó de forma precipitada y con graves carencias técnicas. Se concluye que la categorización del permiso como una pura "suspensión" contractual fue un formalismo fallido ideado para eludir su financiación pública. Este diseño inicial ha obligado a la Administración y a los tribunales (incluyendo al Tribunal Supremo) a parchear la norma, consolidando la figura en la práctica no como una suspensión ordinaria, sino como una interrupción anómala que obliga a cotizar, devenga vacaciones y goza de blindaje frente al despido.

- La falta de remuneración como barrera discriminatoria: se ha constatado que la ausencia de una prestación económica inicial supuso un incumplimiento material de la norma comunitaria que desvirtuó por completo la finalidad del derecho. Lejos de fomentar el reparto equitativo, un permiso no retribuido actúa como un claro freno

para la corresponsabilidad masculina y resulta inaccesible para las rentas medias y bajas. Condicionar la conciliación a la pérdida íntegra del salario perpetúa la brecha de género y ha generado, además, una inaceptable fractura de inseguridad jurídica entre los empleados del sector público y los trabajadores del sector privado.

- Inflexibilidad práctica y judicialización del ejercicio del derecho: la operatividad diaria del permiso ha demostrado ser insuficiente frente a la flexibilidad exigida por Europa. El persistente vacío reglamentario que bloquea el disfrute a tiempo parcial y la reciente doctrina unificada del Tribunal Supremo que impide el fraccionamiento en días sueltos han limitado drásticamente su utilidad para las necesidades reales de cuidado. Asimismo, la indeterminación legal sobre las causas que justifican el aplazamiento por parte de la empresa obliga a las personas trabajadoras a recurrir constantemente a la vía judicial para defender su derecho a conciliar.

- El RDL 9/2025 como un formalismo reactivo: la evaluación de la reforma operada por el Real Decreto-ley 9/2025 revela que el legislador no ha solucionado las deficiencias estructurales, sino que ha priorizado paralizar el expediente sancionador del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Al eludir la financiación directa de las ocho semanas del permiso parental y recurrir a una interpretación expansiva de la "cláusula pasarela" (encubriendo el mandato europeo mediante la ampliación del permiso por nacimiento), el Estado ha adoptado un modelo basado en la agregación de instituciones dispares. Esta técnica no resuelve la litigiosidad preexistente, impone una elevada carga de control burocrático a ciegas a las empresas y consolida la desnaturalización del permiso del artículo 48 bis ET, que continúa sin una prestación.

- Evaluación final sobre el avance en corresponsabilidad: en definitiva, respondiendo al objetivo general del trabajo, la regulación vigente del permiso parental en España representa un hito en la ampliación formal de derechos, pero no constituye un salto cualitativo real hacia la plena efectividad de la corresponsabilidad. El legislador ha optado por un cumplimiento formalista que prioriza la contención del gasto público sobre la creación de un sistema universal y equitativo de cuidados. Hasta que no se garantice una prestación económica directa, autónoma e independiente, acompañada de un desarrollo reglamentario que habilite una verdadera flexibilidad, el ejercicio del permiso parental seguirá subordinado a la capacidad de ahorro familiar, limitando de forma estructural su potencial transformador en el mercado de trabajo.

DECLARACIÓN DE USO DE HERRAMIENTAS DE IAG

Por la presente, yo, María del Pilar Hortelano Ojeda, estudiante del Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "Los permisos parentales: trayectoria normativa y controversias en la práctica española", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. **Brainstorming de ideas de investigación:** Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. **Crítico:** Para encontrar contra-argumentos a una tesis específica que pretendo defender.
3. **Referencias:** Usado conjuntamente con otras herramientas, como Science, para identificar referencias preliminares que luego he contrastado y validado.
4. **Metodólogo:** Para descubrir métodos aplicables a problemas específicos de investigación.
5. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
6. **Sintetizador y divulgador de libros complicados:** Para resumir y comprender literatura compleja.
7. **Revisor:** Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 8 de junio de 2026

Firma: 

BIBLIOGRAFÍA

1. LEGISLACIÓN

Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, Criterio Interpretativo 18/2023.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992 (DOCE L 348, de 28 de noviembre de 1992).

Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 (DOCE L 145, de 19 de junio de 1996).

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 (DOUE L 68, de 18 de marzo de 2010).

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (DOUE L 188/79, de 12 de julio de 2019).

Ley de 13 de marzo de 1900, fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños (Gaceta de Madrid 14 de marzo de 1900).

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 1989).

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2009).

Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (BOE núm. 161, de 4 de julio de 2018).

Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (BOE núm. 305, de 21 de diciembre de 2013).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (BOE de 29 de junio de 2023).

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio (BOE de 30 de julio de 2025).

Tesorería General de la Seguridad Social, Boletín de Noticias RED 02/2024, de 22 de enero de 2024.

2. JURISPRUDENCIA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Sentencia de 4 de octubre de 2018, Asunto Dicu (C-12/17).

Sentencia de 1 de agosto de 2025, Asunto C-70/24 (Comisión Europea c. Reino de España).

Tribunal Constitucional

Sentencia (Pleno) 140/2024, de 6 de noviembre (Recurso 6694/2023).

Tribunal Supremo

Sentencia (Pleno de la Sala de lo Social) 815/2019, de 3 de diciembre (Recurso 141/2018).

Sentencia (Pleno de la Sala de lo Social) 62/2026, de 26 de enero (Recurso 205/2024).

Sentencia (Pleno de la Sala de lo Social) 529/2026, de 26 de enero (Recurso 205/2024).

Sentencia (Sala de lo Social) 159/2026, de 12 de febrero (Recurso 264/2024).

Audiencia Nacional

Sentencia (Sala de lo Social) 128/2025, de 30 de septiembre (Recurso 231/2025).

Tribunales Superiores de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) 7066/2023, de 26 de abril (Recurso 7066/2023).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de mayo de 2024 (STSJ CAT 4278/2024).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª) 364/2025, de 10 de abril (Recurso 1168/2024).

Juzgados

Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Barcelona 299/2024, de 28 de noviembre (Recurso 332/2024).

Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Cuenca 23/2025, de 27 de enero de 2025 (Recurso 380/2024).

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Barcelona 168/2025, de 30 de junio (Procedimiento 567/2025).

3. OBRAS DOCTRINALES

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. Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 2, 2023, pp. 34.

CASTELLANOS SERRANO, C., "Una reforma del sistema de permisos parentales liderada por mujeres", *Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research*, n.º 44, 2019, pp. 230-239.

CORDERO GORDILLO, V., «El nuevo permiso parental del art. 48 bis ET», *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, n.º 51, 2023, pp. 16-31.

DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M. L., «El permiso parental: de su reconocimiento a las dificultades para su completa transposición en el ordenamiento jurídico español», *Temas Laborales*, n.º 178, 2025, pp. 106.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., «Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad», *Femeris*, vol. 6, núm. 2, 2021, pp. 215.

FALGUERA BARÓ, M.À. y SÁNCHEZ PUERTA, D.A., "El nuevo permiso parental", *Jurisdicción Social*, n.º 251, 2025, pp. 24-25.

FERNÁNDEZ PRIETO, M., "Conciliación, corresponsabilidad y empleo: adaptación y distribución de la jornada de trabajo", *X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sevilla, 2011, pp. 4-6.

FERNÁNDEZ PRIETO, M., «El permiso parental de la Directiva (UE) 2019/1158: entre trasposición y "atajo" en el derecho interno», *Revista Justicia & Trabajo*, n.º extraordinario, diciembre 2025, pp. 101.

GONZÁLEZ GARCÍA, S., «Evolución de las políticas de conciliación e igualdad en España: trayectoria histórica y desafíos», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 487, 2025, pp. 84.

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: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 7, núm. 2, 2022, pp. 10-23.

JUNTA DE ANDALUCÍA, *Conciliación en la vida personal, familiar y laboral y de corresponsabilidad familiar. Guía de recomendaciones y buenas prácticas para la negociación colectiva andaluza*, 2025, pp. 85.

MORENO ROBLES, L., "¿Deberían importarnos los permisos parentales si nos importa la igualdad?", 2019, pp. 11-16.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. y GARRIGUES GIMÉNEZ, A., «El permiso y la prestación por paternidad en la Ley Orgánica para la Igualdad», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 300, 2008, pp. 95.

PARLAMENTO EUROPEO, *Beneficios del permiso de maternidad / parental en la UE-27*, Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Bruselas, 2010, pp. 11-12.

PÉREZ CAMPOS, A. I., «La transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 en España: ¿Cumplimiento material o formalismo?», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, vol. LIX, 2026, pp. 49-62.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Derecho de un empleado público a la retribución del permiso parental...", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 485, 2025, pp. 142-148.

ROMERO RODENAS, M. J., «Entre la transposición y la transformación: la nueva arquitectura jurídica...», *NET21*, núm. 26, 2025, pp. 3-9.

4. RECURSOS DE INTERNET

AGEA, O., “Permisos para cuidado de hijos y convivientes, ¿cómo solicitarlos?”, *Grupo2000*, 2026 (disponible en https://www.grupo2000.es/como-sera-la-futura-ley-de-familia/; última consulta 08/06/2026).