



FACULTAD DE DERECHO

PERMISO PARENTAL

Evolución normativa y estado actual de la regulación en el
Derecho de la Unión Europea y en España

Autor: Carolina Rivera Marassa
5º E-3 Analytics
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Tutor: María Dolores Carrascosa Bermejo

Madrid
Marzo 2026

RESUMEN

El permiso parental se presenta como uno de los instrumentos jurídicos clave para fomentar una mayor corresponsabilidad en la crianza de los hijos y facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Se trata de un derecho que posibilita a los progenitores ausentarse temporalmente del trabajo para cuidar de sus hijos en sus primeros años de vida. En el marco del Derecho de la Unión Europea, la Directiva (UE) 2019/1158 establece unos estándares mínimos con el propósito de asegurar este derecho y promover una distribución más equitativa de las obligaciones familiares entre los padres. En el presente Trabajo de Fin de Grado se analiza la configuración jurídica del permiso parental en el Derecho de la Unión Europea y su incorporación al ordenamiento jurídico español. Para ello, se examina la evolución de las políticas de conciliación en España y Europa, así como la manera en que el legislador español ha traspuesto esta directiva. El estudio pone de manifiesto que la regulación española se caracteriza por una transposición indirecta de la Directiva, ya que, en lugar de reconocer plenamente un permiso parental autónomo conforme al modelo europeo, el legislador ha optado por cumplir parcialmente sus exigencias mediante la utilización y el cómputo de otros permisos familiares ya existentes, como el permiso por nacimiento y cuidado del menor o el permiso de lactancia. Esta alternativa presenta importantes limitaciones, especialmente en lo que respecta a la duración y retribución del permiso parental, lo cual puede disminuir su eficacia como instrumento de corresponsabilidad y conciliación. A partir de este análisis, el trabajo formula diversas recomendaciones orientadas a mejorar la regulación del permiso parental en España, fortalecer su efectividad como mecanismo de corresponsabilidad y garantizar un cuidado más efectivo de los hijos a lo largo de la infancia.

PALABRAS CLAVE: *Permiso parental, conciliación de la vida familiar y laboral, corresponsabilidad, igualdad entre hombres y mujeres, familias monoparentales, Unión Europea, Directiva (UE) 2019/1158*

ABSTRACT

Parental leave is one of the key legal instruments for promoting greater parental co-responsibility in childcare and facilitating work-life balance. It is a right that allows parents to temporarily leave their employment in order to care for their children during their early years. Within the framework of European Union law, Directive (EU) 2019/1158 establishes minimum standards aimed at ensuring this right and promoting a more balanced distribution of family responsibilities between parents. This Bachelor's Thesis analyses the legal framework of parental leave in European Union law and its incorporation into the Spanish legal system. To this end, it examines the evolution of work-life balance policies in both Spain and the European Union, as well as the way in which the Spanish legislator has transposed this Directive. The analysis shows that the Spanish regulation is characterised by an indirect transposition of the Directive. Rather than fully recognising an autonomous parental leave in line with the European model, the legislator has chosen to partially comply with its requirements by relying on and calculating other already existing family-related leave schemes, such as birth and childcare leave or breastfeeding leave. This approach presents significant limitations, particularly with regard to the duration and remuneration of parental leave, which may reduce its effectiveness as an instrument for promoting parental co-responsibility and work-life balance. Based on this analysis, the thesis proposes several recommendations aimed at improving the regulation of parental leave in Spain, strengthening its effectiveness as a mechanism for parental co-responsibility and ensuring more effective childcare throughout childhood.

KEY WORDS: *Parental leave, work-life balance, co-responsibility, equality between men and women, single-parent families, European Union, Directive (EU) 2019/1158.*

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.: Artículo

CEEP: Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General

CES: Confederación Europea de Sindicatos

DA: Disposición Adicional

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea

ET: Estatuto de los Trabajadores

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LO: Ley Orgánica

RDL: Real Decreto-ley

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

TC: Tribunal Constitucional

TCE: Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

TUE: Tratado de la Unión Europea

UE: Unión Europea

UEAPME: Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa

UNICE: Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	9
1. CONCEPTO DE PERMISO PARENTAL: DEFINICIÓN.....	9
2. FINALIDAD DEL PERMISO PARENTAL	11
CAPÍTULO II: MARCO NORMATIVO	13
1. REGULACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA	13
1.1 Evolución histórica y normativa hasta la configuración del permiso parental en la Unión Europea.....	14
1.1.1 <i>Inicios normativos: protección de la maternidad en la Directiva 92/85/CEE</i>	<i>15</i>
1.1.2 <i>Primer reconocimiento del permiso parental: Acuerdo Marco de 1995 y Directiva 96/34/CE.....</i>	<i>16</i>
1.1.3 <i>Hacia un permiso parental más amplio y corresponsable: la Directiva 2010/18/UE.....</i>	<i>17</i>
1.2 Análisis de la legislación de la Unión Europea actual: Directiva Europea 2019/1158	19
1.2.1 <i>El nuevo permiso parental.....</i>	<i>21</i>
a. Retribución del permiso parental: una mejora limitada.....	21
b. Flexibilidad y requisitos de acceso.....	22
c. Situaciones de especial vulnerabilidad	23
d. Flexibilidad para los Estados miembros en el cómputo del permiso - Cláusula pasarela	24
2. REGULACIÓN EN ESPAÑA	25
2.1 Antecedentes y primeras aproximaciones en la normativa española ..	25
2.1.1 <i>Primer paso hacia el permiso parental: la reforma de la excedencia en la Ley 3/1989</i>	<i>26</i>
2.1.2 <i>Ampliación de derechos de conciliación y aproximación al permiso parental: la Ley 39/1999</i>	<i>27</i>
2.1.3 <i>Introducción del permiso de paternidad como derecho autónomo en la Ley Orgánica 3/2007.....</i>	<i>29</i>

2.1.4	<i>La equiparación de permisos por nacimiento: avances hacia la corresponsabilidad con el Real Decreto-ley 6/2019</i>	30
2.2	La introducción del permiso parental y su transposición incompleta: RDL 5/2023 y RDL 2/2024	32
2.2.1	<i>Insuficiencia de la duración y de la prestación económica del permiso parental en relación con el modelo europeo</i>	35
2.3	Regulación vigente tras el Real Decreto-ley 9/2025: correcciones indirectas del permiso parental	38
2.3.1	<i>Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor</i>	38
2.3.2	<i>La insuficiencia de la ampliación y el recurso problemático permiso por cuidado del lactante.....</i>	39
2.3.3	<i>Retribución del permiso parental</i>	40
2.3.4	<i>Especial referencia a las familias monoparentales.....</i>	41
CAPÍTULO III: LÍMITES Y EFECTOS PRÁCTICOS DEL PERMISO PARENTAL EN ESPAÑA.....		43
1.	ALCANCE Y LÍMITES DE LA CLÁUSULA PASARELA EN LA TRANSPOSICIÓN DEL PERMISO PARENTAL.....	43
2.	LA INTRANSFERIBILIDAD DEL PERMISO PARENTAL Y SUS EFECTOS EN LA CORRESPONSABILIDAD	44
3.	LA MONOPARENTALIDAD Y LA INSUFICIENCIA DE LA PROTECCIÓN MÁS ALLÁ DEL PRIMER AÑO.....	46
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		47
ANEXOS.....		52

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, el modelo familiar en España ha cambiado notablemente. La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral ha obligado a replantear la distribución tradicional de responsabilidades en el hogar. Como consecuencia de estas transformaciones, la igualdad dentro de la familia y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos se han convertido en objetivos prioritarios de las políticas públicas. La Administración Pública desempeña, así, un papel esencial en la promoción de medidas orientadas a facilitar la organización del tiempo de trabajo, impulsando fórmulas que permitan avanzar hacia un equilibrio más justo entre la vida laboral y la personal¹.

Ante el reto de garantizar una conciliación efectiva, la Unión Europea ha aprobado en las últimas décadas diversas directivas destinadas a proteger el derecho al cuidado familiar sin perjudicar la vida profesional, en línea con el artículo 33.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea², que reconoce este derecho. En un primer momento, la legislación comunitaria se enfocó únicamente en la protección de la maternidad desde una perspectiva biológica, lo que resultó en medidas de prevención de riesgos laborales, aún vigentes, orientadas a la protección de la salud laboral de la trabajadora embarazada, parturienta o lactante³. Con el tiempo, en paralelo a estas medidas, ha surgido un marco normativo diferente, basado en una perspectiva más equitativa de las relaciones familiares y orientado a fomentar una distribución más justa de los deberes parentales. En este proceso de evolución normativa, tanto el legislador nacional como el Derecho de la Unión han contribuido a impulsar regulaciones destinadas a reforzar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

En este contexto, el permiso parental emerge como una figura jurídica clave, al configurarse como un derecho individual, autónomo e intransferible, reconocido a cada progenitor con el fin de garantizar el cuidado de los hijos en condiciones de igualdad,

¹ Antolín Polo, E. C., “La corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral en el ámbito de la Administración Pública”, Universidad de Valladolid, 2021, p. 31 (disponible en <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/47732/TFG-L2848.pdf>; última consulta 26/09/2025).

² Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2010/C 83/02, Diario Oficial de la Unión Europea, 30 de marzo de 2010 <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>.

³ Ballester Pastor, M. A., “La protección de la maternidad”, en Casas Baamonde, M. E., García-Perrote Escartín, I., Gil Alburquerque, R., Gómez García-Bernal, A. y Sempere Navarro, A. V. (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado / Fundación FIDE, Madrid, 2023, pp. 431-455 (disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-284; última consulta 21/02/2026)

especialmente en etapas posteriores de la crianza y hasta que el menor alcance una edad determinada, con el límite máximo de ocho años previsto por el Derecho de la Unión.

En España, el permiso parental fue introducido en 2023 mediante el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, a través del Real Decreto-ley 5/2023⁴, como parte del proceso de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158⁵. Ahora bien, la opción seguida por el legislador no ha consistido en reconocer un permiso parental plenamente equiparable al estándar europeo, sino en articular una transposición indirecta apoyada en la cláusula pasarela del artículo 20.6 de la Directiva. Esta técnica consiste en computar, a efectos de cumplimiento, otros períodos de ausencia por motivos familiares ya existentes en el ordenamiento jurídico. No obstante, esta forma de transposición ha generado una notable controversia jurídica, al ser considerada parcial e incompleta, especialmente por la insuficiente duración y la ausencia de una retribución adecuada.

El presente trabajo lleva a cabo un análisis del permiso parental, figura central en el debate sobre conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Este permiso, más que una medida aislada, refleja la evolución de las políticas sociales en Europa y España, y las tensiones entre el mercado laboral, las necesidades familiares y la igualdad de género. Esta cuestión resulta especialmente relevante porque, pese a la aprobación del Real Decreto-ley 9/2025⁶, de 29 de julio, destinado a completar la transposición de la Directiva, la reforma se ha limitado a ampliar el permiso por nacimiento y cuidado del menor, sin introducir modificación alguna en el permiso parental regulado en el artículo

⁴ Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE 29 de junio de 2023). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-15135>

⁵ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DOUE 12 de julio de 2019) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171>.

⁶ Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; y del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (BOE 30 de julio de 2025). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-15741

48 bis ET, que ha permanecido inalterado. Ello pone de manifiesto, una vez más, una transposición escasa e insuficiente respecto de los estándares mínimos exigidos por el Derecho de la Unión.

Por tanto, el presente análisis tiene un triple objetivo: en primer lugar, establecer una delimitación conceptual del permiso parental y ubicarlo dentro del marco normativo europeo y español; en segundo lugar, analizar la evolución de las medidas laborales de conciliación hasta el reconocimiento de este permiso, con especial atención a las reformas más recientes y su alineación con el marco europeo; y en tercer lugar, ofrecer un análisis crítico de sus avances y limitaciones, evaluando su impacto real sobre la corresponsabilidad y proponiendo posibles vías de mejora.

La metodología empleada sigue un enfoque jurídico, combinando el análisis normativo nacional y europeo con el estudio de la jurisprudencia relevante en materia de permiso parental. Este análisis se complementa con una revisión crítica de la doctrina académica reciente, integrando distintas perspectivas interpretativas. Este enfoque integral permitirá abordar cuestiones clave como si el ordenamiento jurídico español cumple efectivamente con las exigencias del Derecho de la Unión en materia de permiso parental, si la opción por una transposición indirecta resulta suficiente y coherente con la finalidad de este derecho, así como si el permiso parental está siendo utilizado de forma efectiva por los padres y si su configuración actual contribuye realmente a una mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

En definitiva, este trabajo pretende examinar de forma crítica y normativa el permiso parental, analizando tanto su configuración jurídica como su transposición en España, identificando sus carencias y sugiriendo propuestas que permitan avanzar hacia un modelo más justo, eficaz y corresponsable.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

1. CONCEPTO DE PERMISO PARENTAL: DEFINICIÓN

Como se ha mencionado anteriormente, la sociedad evoluciona, y con ella las formas de convivencia y los modelos familiares. La incorporación de la mujer al mercado laboral ha impulsado la búsqueda de fórmulas que permitan un reparto más equilibrado de las responsabilidades de cuidado en el ámbito familiar. En este contexto, el permiso parental

se configura como un instrumento clave para avanzar hacia una corresponsabilidad real en el ámbito familiar⁷.

Ahora bien, ¿qué debe entenderse por permiso o licencia parental? Se trata de un derecho laboral que permite a los trabajadores, tanto madres como padres, ausentarse de su puesto, durante un período determinado, con la finalidad de atender al cuidado de sus hijos⁸, especialmente en etapas posteriores al nacimiento⁹, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar a largo plazo.

La regulación concreta de este permiso varía entre países, tanto por su duración como por los beneficios asociados y las garantías laborales que incorpora¹⁰. Entre las garantías más habituales que conlleva el uso de este derecho se encuentran la conservación del puesto de trabajo y, en algunos supuestos, el reconocimiento de una percepción económica durante el tiempo de disfrute. Además, los permisos parentales pueden establecerse como un derecho individual e intransferible de cada padre o madre, tal y como establece la Directiva 2019/1158 (art. 5.2), o como un derecho compartido por la pareja¹¹. Cabe destacar que, si bien las disparidades entre los Estados miembros son significativas, todos ellos están obligados a cumplir los estándares mínimos establecidos por las instituciones de la UE. La normativa europea en materia de conciliación de la vida familiar y profesional fija unas condiciones mínimas respecto de los llamados permisos familiares entre los que se encuentra el permiso parental¹². Cada Estado miembro puede ampliar o mejorar dichas condiciones en el proceso de transposición de las directivas comunitarias

⁷ Nieves Nieto, N., “Permiso parental y protección en caso de despido a la vista de la jurisprudencia del TJUE”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 1, 2016, pp. 99-117 (disponible en https://www.edicionescinca.com/wp-content/uploads/2019/07/revista_estudios_lat_n1.pdf#page=99; última consulta 25/11/2025).

⁸ Veremark. “Parental leave”, s.f. (disponible en <https://www.veremark.com/hr-glossary/parental-leave>; última consulta 21/02/2026)

⁹ De la Corte-Rodríguez, M., “EU National Systems of Child-Related Leave: A Maternalist Approach, Despite the Work-Life Balance Directive”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 40, núm. 3, 2024, p. 281 (disponible en <https://doi.org/10.1177/2031952520966613>; última consulta 03/03/2026)

¹⁰ *Id.*

¹¹ Romero Balsas, P., “El uso social del permiso de paternidad en España”, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, 2014, p. 14 (disponible en https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660313/romero_balsas_pedro.pdf?sequence=1&isAlloved=y; última consulta 29/09/2025).

¹² Unión Europea, “Permisos y modalidades flexibles de trabajo: normativa aplicable en la UE” (disponible en https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/general-employment-terms-conditions/leave-flexible-working/index_es.htm; última consulta 25/11/2025).

a su ordenamiento jurídico interno, e incluso a través de la negociación colectiva, tanto a nivel empresarial como sectorial, pero, siempre partiendo de ese marco común ¹³.

2. FINALIDAD DEL PERMISO PARENTAL

Actualmente, dentro de las denominadas *child-related leaves*, se incluyen el permiso de maternidad, el de paternidad y el parental¹⁴. Sin embargo, esta configuración no ha sido siempre así. El permiso parental es una figura relativamente reciente, pues durante décadas las únicas medidas vinculadas al cuidado de los hijos consistían en instrumentos de prevención de riesgos laborales dirigidos a la protección de la maternidad y orientados exclusivamente a la mujer, lo que configuró el permiso de maternidad como un derecho exclusivo de la mujer trabajadora¹⁵.

El permiso de maternidad se vincula, por tanto, a la protección del embarazo, la salud de la madre y a potenciar el vínculo con el hijo tras el parto¹⁶. Este planteamiento fue respaldado por la jurisprudencia europea. En el asunto Hofmann¹⁷, el Tribunal de Justicia rechazó la pretensión de un padre que solicitaba acceder a la prestación de maternidad una vez transcurridas las ocho semanas obligatorias de descanso, señalando que el permiso tenía una doble finalidad, por un lado, proteger la condición biológica de la mujer y, por otro, garantizar las relaciones especiales entre madre e hijo durante las primeras semanas de vida. En consecuencia, admitió que reservar el permiso de maternidad a la mujer no suponía una discriminación hacia el padre.

No obstante, la evolución posterior de la jurisprudencia europea también ha marcado ciertos límites a esta lógica estrictamente biológica, al poner de relieve que, en la práctica, muchos de estos permisos se utilizaban no tanto para la recuperación de la mujer o para

¹³ Rodríguez González, S., “Cuenta atrás para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158. Hacia un tiempo de trabajo corresponsable”, *NET21*, n. 10, marzo 2022, p. 3 (disponible en <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2022/03/CUENTA-ATRAS-PARA-LA-TRANSPOSICION-DE-LA-DIRECTIVA-UE-2019-1158-HACIA-UN-TIEMPO-DE-TRABAJO-CORRESPONSABLE.pdf>; última consulta 29/09/2025).

¹⁴ De la Corte-Rodríguez, M., *Op. cit.*, p. 276

¹⁵ *Ibid*, p. 278

¹⁶ 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*, 2022, pp. 33-35 (disponible en <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6941>; última consulta 02/10/2025).

¹⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas núm. 184/83, de 2 de julio de 1984, ap. 25 [versión electrónica – base de datos *EUR-Lex*. Ref. CELEX: 61983CJ0184]. Fecha de la última consulta: 02 de octubre de 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0184>

la lactancia, sino principalmente para el cuidado del menor. Así, en la sentencia Roca Álvarez¹⁸, el Tribunal consideró contrario al principio de igualdad reservar exclusivamente a la madre el derecho al permiso para el cuidado del lactante, al tratarse de un beneficio vinculado al cuidado del menor y no necesariamente al hecho biológico del embarazo o la lactancia natural. Por ello, se concluyó que esta medida debía poder ser ejercida también por el otro progenitor, reforzando así la perspectiva de corresponsabilidad.

Sin embargo, desde una visión estructural más amplia, la configuración tradicional de los permisos seguía siendo insuficiente, pues excluía al hombre del cuidado directo del hijo y reforzaba la división sexual del trabajo en la familia. Además, la protección exclusiva de la mujer podía convertirse en un obstáculo para su desarrollo profesional, ya que podía desincentivar su contratación y hacer más atractiva la de trabajadores varones, dando lugar a lo que se ha denominado “efecto búmeran”¹⁹. A mi parecer, este es uno de los principales inconvenientes de este modelo, pues si solo las mujeres tienen la posibilidad de disfrutar de permisos para ausentarse del trabajo cuando tienen a cargo un hijo, los empresarios probablemente prefieran contratar hombres, ya que esto evitaría interrupciones laborales por motivo de nacimientos. Además, en mi opinión, este planteamiento contribuye a reforzar los estereotipos tradicionales de género, especialmente en el ámbito laboral, al seguir asociando el cuidado de los hijos principalmente con la madre, lo que provoca que la responsabilidad del cuidado recaiga nuevamente sobre ella.

Tales limitaciones pusieron de manifiesto la necesidad de establecer un instrumento distinto, un permiso no centrado exclusivamente en la protección biológica de la maternidad, sino orientado al reparto equitativo del cuidado entre ambos progenitores. En este contexto surge el permiso parental, configurado como un derecho individual, intransferible y autónomo de cada progenitor, cuya finalidad es doble. Por un lado, facilitar que los progenitores puedan atender personalmente las necesidades de cuidado

¹⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) núm. C-104/09, de 30 de septiembre de 2010, Pedro Manuel Roca Álvarez c. Sesa Start España ETT, S.A., apdos. 31 y 37–39 [versión electrónica – base de datos EUR-Lex. Ref. CELEX: 62009CJ0104]. Fecha de la última consulta: 02 de octubre de 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62009CJ0104>

¹⁹ Molero Marañón, M. L., “Derechos de conciliación y tiempo de trabajo”, Documentación Laboral, n. 82, 2008, p. 51.

de sus hijos sin tener que abandonar el empleo, y, por otro, promover una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, combatiendo los estereotipos de género que históricamente han atribuido a las mujeres el rol principal en el ámbito doméstico²⁰. Esta vocación de conciliación y corresponsabilidad quedó recogida ya en el Acuerdo Marco europeo de 1995 sobre permiso parental, anexo a la Directiva 96/34/CE²¹, cuyo preámbulo establece expresamente como objetivos “conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres”.

Más allá de estos dos fines fundamentales, el permiso parental también incorpora una dimensión de solidaridad y protección social. No se trata únicamente de un beneficio familiar, sino de una herramienta para favorecer el bienestar infantil y afrontar desafíos estructurales como el envejecimiento demográfico. En este sentido, las políticas de conciliación bien diseñadas, con una duración suficiente y, sobre todo, con una retribución adecuada, pueden contribuir a incrementar la participación femenina en el empleo y, a medio y largo plazo, incidir positivamente en las tasas de natalidad de las sociedades europeas envejecidas²².

CAPÍTULO II: MARCO NORMATIVO

1. REGULACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA

La intervención de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida laboral y familiar se fundamenta en el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)²³, anteriormente artículo 137 del Tratado de la Comunidad Europea (TCE), que faculta a la Unión para apoyar y completar la acción de los Estados miembros

²⁰ De la Corte-Rodríguez, M., *Op. cit.*, p. 281

²¹ Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DOCE 19 de junio de 1996). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1996-80884>

²² Thomas, J., Rowe, F., Williamson, P. y Lin, E. S., “The effect of leave policies on increasing fertility: a systematic review”, *Humanities and Social Sciences Communications*, vol. 9, 2022, art. 262 (disponible en <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01270-w>; última consulta 24/11/2025).

²³ Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos. Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa (DOUE 30 de marzo de 2010). https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj?locale=es

en diversos ámbitos sociales²⁴. De acuerdo con este precepto, la Unión puede adoptar disposiciones mínimas mediante directivas, en los ámbitos mencionados en las letras a) a i) del apartado 1, entre ellos la igualdad de género, la protección social o las condiciones de trabajo, siempre respetando las competencias nacionales y evitando imponer trabas administrativas o financieras desproporcionadas. El propio artículo 153(4) TFUE confirma que los Estados miembros pueden mantener o introducir disposiciones más favorables que amplíen los estándares mínimos fijados a nivel europeo, conservando así un amplio margen para adaptar o mejorar estos derechos en su ordenamiento interno.

En este marco, el artículo 153 TFUE constituye la base jurídica que ha permitido a la Unión desarrollar una normativa específica en materia de conciliación, dentro de la cual se encuentra la regulación del permiso parental, orientada a favorecer la corresponsabilidad y mejorar la protección de los trabajadores en el ámbito del cuidado familiar.

1.1 Evolución histórica y normativa hasta la configuración del permiso parental en la Unión Europea

La regulación actual del permiso parental en la UE solo puede entenderse atendiendo a su evolución histórica y normativa. Inicialmente, las políticas comunitarias se centraron exclusivamente en la protección de la maternidad, concebida como un hecho biológico que requería tutela específica para la mujer trabajadora, excluyendo la participación del padre y sin fomentar un reparto equitativo del cuidado. Con el desarrollo de las políticas de igualdad y al evidenciarse las limitaciones de este modelo, la UE incorporó progresivamente nuevas figuras, como el permiso de paternidad y, más tarde, el parental, con el objetivo de promover la corresponsabilidad. Este tránsito desde un enfoque maternalista hacia uno más inclusivo es clave para comprender la configuración jurídica del permiso parental como un derecho individual e intransferible.

²⁴ Unión Europea, “Permisos y modalidades flexibles de trabajo: normativa aplicable en la UE” (disponible en https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/general-employment-terms-conditions/leave-flexible-working/index_es.htm; última consulta 25/11/2025).

1.1.1 Inicios normativos: protección de la maternidad en la Directiva 92/85/CEE²⁵

En las primeras etapas de la integración europea, la política social priorizó la protección de la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, sin abordar aún la corresponsabilidad. En este marco, la Directiva 92/85/CEE supuso un paso clave en la protección laboral de la maternidad.

La Directiva 92/85/CEE, basada en la 89/391/CEE²⁶, cuyo artículo 15 protegía a los “trabajadores especialmente sensibles”, incluidas embarazadas, parturientas y lactantes, reconoció la necesidad de garantizarles una tutela reforzada en el ámbito laboral. Estableció un permiso de maternidad mínimo de catorce semanas (art. 8.1), con dos obligatorias antes o después del parto según la legislación nacional (art. 8.2), y lo definió como remunerado, asegurando a la trabajadora la conservación de todos los derechos derivados de su contrato (art. 11.2 a) y b)).

La norma también introdujo una garantía frente al despido, prohibiendo la extinción del contrato desde el inicio del embarazo hasta el final del permiso de maternidad (art. 10). No obstante, esta protección no era absoluta, pues la Directiva admitía excepciones cuando el despido respondiera a una causa objetiva o disciplinaria legítima no vinculada al embarazo²⁷. En consecuencia, se trataba de una protección reforzada, pero no ilimitada. Esta protección jurídica fue posteriormente reafirmada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia²⁸. En el Asunto Boyle²⁹, el Tribunal sostuvo que el permiso de maternidad perdería su eficacia si no garantizaba el mantenimiento de los derechos laborales durante

²⁵ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DOCE 28 de noviembre de 1992). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903>

²⁶ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DOCE 29 de junio de 1989). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

²⁷ García Rubio, M. A., “Despido por causas empresariales y conciliación familiar: garantías de las personas trabajadoras a la luz de la actual normativa y jurisprudencia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 236, 2020, pp. 71-110.

²⁸ Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas

²⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas núm. C-411/96, de 27 de octubre de 1998, ap. 30 [versión electrónica – base de datos *EUR-Lex*. Ref. CELEX: 61996CJ0411]. Fecha de la última consulta: 02 de octubre de 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0411>

su disfrute. En la misma línea, en el Asunto Lewen³⁰, precisó que dicho permiso no debía implicar consecuencias negativas para la trabajadora, como la pérdida de complementos salariales o gratificaciones que ya formaran parte de sus condiciones habituales de empleo.

A pesar de su valor protector, la normativa seguía centrada exclusivamente en la maternidad, sin contemplar la participación del padre. Esta exclusión reforzaba los estereotipos de género y podía perjudicar la empleabilidad femenina. Ante estas limitaciones, la UE inició un replanteamiento del modelo, abriendo el debate sobre la necesidad de incorporar a los padres en el disfrute de los permisos.

1.1.2 Primer reconocimiento del permiso parental: Acuerdo Marco de 1995 y Directiva 96/34/CE³¹

En el contexto de la creciente preocupación europea por promover una conciliación real entre la vida laboral y familiar y corresponsabilidad, surgió la necesidad de un instrumento que no solo protegiera la maternidad. Ante la falta de acuerdo político entre instituciones, en 1995 los interlocutores sociales europeos (UNICE³², CEEP³³ y CES³⁴) negociaron el Acuerdo Marco sobre el permiso parental, al amparo de los arts. 154 y 155 TFUE (antiguos 138 y 139 TCE), que regulan el diálogo social a nivel comunitario. Así, el Acuerdo fue dotado de fuerza jurídica mediante la Directiva 96/34/CE, convirtiéndose en la primera norma europea derivada directamente de la negociación colectiva³⁵.

La Directiva 96/34/CE introdujo por primera vez en el derecho de la Unión el permiso parental, reconociéndolo a ambos progenitores para conciliar vida laboral y familiar

³⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala Sexta) núm. C-333/97, de 21 de octubre de 1999, apdos. 40-42 [versión electrónica – base de datos *EUR-Lex*. Ref. CELEX: 61997CJ0333]. Fecha de la última consulta: 02 de octubre de 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A61997CJ0333>

³¹ Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DOCE 19 de junio de 1996). <https://www.boc.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1996-80884>

³² Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa

³³ Centro Europeo de Empresas con Participación Pública

³⁴ Confederación Europea de Sindicatos

³⁵ De la Villa Gil, L. E. y López Cumbre, L., “Adaptación de la legislación española a la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 67, 1999, pp. 41-70 (disponible en <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/24560/AdaptacionDeLa.pdf?sequence=3&isAllowed=y>; última consulta 27/10/2025).

(cláusula 2). La doctrina lo calificó como permiso neutro³⁶, al desvincularlo del embarazo y permitir su disfrute por hombres y mujeres en igualdad. Este permiso podía disfrutarse con motivo del nacimiento o adopción de un hijo, durante un período mínimo de tres meses, hasta que el menor alcanzara una edad máxima, no superior a ocho años, determinada por cada Estado miembro (cláusula 2.1).

Al igual que la Directiva 92/85/CEE, la Directiva 96/34/CE contemplaba una serie de garantías laborales destinadas a proteger a los trabajadores que hicieran uso de este derecho. Entre ellas destacaban la protección frente al despido motivado por el disfrute del permiso (cláusula 2.4), el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo una vez finalizado el mismo (cláusula 2.5) y la preservación de los derechos adquiridos o en proceso de adquisición durante su vigencia (cláusula 2.6).

Aunque representó un avance en conciliación, la directiva presentaba limitaciones en corresponsabilidad, pues el permiso, aunque reconocido a ambos progenitores, no era obligatoriamente intransferible (cláusula 2.2), lo que facilitaba su uso exclusivo por la madre y perpetuaba el desequilibrio en los cuidados³⁷. A mi juicio, la falta de una compensación económica es uno de los factores más importantes que explica por qué los padres usaban poco estos permisos, pues tradicionalmente se ha considerado que son los principales proveedores de ingresos del hogar. Por lo tanto, esta circunstancia situaba nuevamente a las mujeres en la posición de asumir principalmente el cuidado de los hijos, ya que eran ellas quienes con mayor frecuencia renunciaban a su empleo o reducían su actividad laboral para atender a su cuidado.

1.1.3 Hacia un permiso parental más amplio y corresponsable: la Directiva 2010/18/UE³⁸

Ante las dificultades para lograr una conciliación efectiva y una corresponsabilidad real, la Comisión Europea impulsó en 2006 y 2007 un proceso de consulta con los

³⁶ Ballester Pastor, M. A., “Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad”, *Revista de Derecho Social*, n. 51, 2010, p. 53

³⁷ Benito Benítez, M. A., “La protección de la maternidad y de la corresponsabilidad”, *Trabajo y Derecho*, n. 74, 2021, pp. 35-60 (disponible en <http://hdl.handle.net/10498/34703>; última consulta: 26/10/2025).

³⁸ 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, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DOUE 18 de marzo de 2010). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2010-80506>

interlocutores sociales europeos. Siguiendo lo previsto en el art. 138 TCE (actual art. 154 TFUE), este diálogo buscaba recoger propuestas para mejorar la protección de la maternidad, regular el permiso parental y valorar nuevos permisos como los de paternidad, adopción o cuidado de familiares dependientes³⁹.

Como resultado de estas consultas, en 2008, las principales organizaciones participantes, CES, CEEP, BusinessEurope (anteriormente UNICE) y UEAPME⁴⁰, retomaron el modelo de diálogo social de 1995 para revisar el Acuerdo Marco sobre permiso parental y la Directiva 96/34/CE, con el fin de adaptarlos a los cambios sociales y laborales posteriores (considerando 7). Tras siete rondas de negociación iniciadas en septiembre de 2008, el nuevo acuerdo fue suscrito el 18 de junio de 2009 (art. 1).

Siguiendo el procedimiento del art. 139 TCE, los interlocutores sociales pidieron a la Comisión que elevara el acuerdo al Consejo. Este adoptó la Directiva 2010/18/UE, que dio fuerza vinculante al Acuerdo Marco revisado sobre permiso parental y derogó la Directiva 96/34/CE, manteniendo sus principios esenciales, pero adaptándolos a los cambios sociales y familiares⁴¹.

Una de las principales novedades fue ampliar el permiso parental mínimo de tres a cuatro meses por progenitor (cláusula 2.2 del Acuerdo Marco revisado, anexo de la Directiva 2010/18/UE). Aunque ya era un derecho individual, antes podía transferirse, lo que solía implicar que la madre asumiera todo el tiempo de cuidado⁴². La nueva normativa declara intransferible uno de los cuatro meses (si no se usa, se pierde), pero esta medida resulta insuficiente para lograr una corresponsabilidad real, ya que permite seguir trasladando el resto del tiempo a la madre.

³⁹ Trujillo Pérez, A. J., “De la conciliación a la corresponsabilidad, una oportunidad no aprovechada: la Sentencia del TJUE (Sala Primera), de 16 de septiembre de 2010”, *Revista Electrónica de Derecho Constitucional Europeo*, n. 14, 2010 (disponible en <https://www.ugr.es/~redce/REDCE14/articulos/12JavierTrujillo.htm#15bis>; última consulta 15/10/2025).

⁴⁰ Asociación Europea de Artesanos y Pequeñas y Medianas Empresas

⁴¹ Comisión Europea, “Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: ‘La conciliación de la vida profesional, familiar y privada — A la búsqueda de nuevos caminos’”, COM(2009) 410 final, 2009 (disponible en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0410:FIN:ES:PDF>; última consulta 25/11/2025).

⁴² Comisión Europea, “Permiso parental”, resumen de legislación de la Unión Europea, s. f. (disponible en <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/parental-leave.html>; última consulta 26/11/2025).

En materia de garantías laborales, la Directiva refuerza la protección de los trabajadores al prohibir no solo el despido por el disfrute del permiso parental, sino también cualquier trato desfavorable derivado del mismo, configurando así una auténtica garantía de indemnidad (cláusula 5.4). Asimismo, invita a los Estados a regular su retribución, aunque sin imponerla (cláusula 5.5), lo que limita su efectividad, pues la pérdida económica sigue disuadiendo a muchas familias, como ya ocurría con la normativa anterior (considerandos 18 a 20). La directiva también alude a situaciones especiales, como progenitores con hijos con discapacidad o enfermedades de larga duración, instando a los Estados a adaptar su legislación, aunque sin establecer obligaciones concretas (cláusula 3.3 y considerando 17). Igualmente, reconoce el derecho de quienes se reincorporan tras el permiso parental a solicitar ajustes temporales en la jornada o en el régimen de trabajo para facilitar la conciliación⁴³ (cláusula 6.1 y considerandos 21 y 22). Sin embargo, esta medida resulta limitada, ya que solo se aplica a quienes han utilizado efectivamente el permiso y no contempla otros supuestos de responsabilidad familiar, como la reincorporación tras un permiso de maternidad o paternidad sin haber solicitado el parental⁴⁴. Como subrayó el TJUE en el asunto C-366/18⁴⁵, no toda medida de conciliación constituye, en sentido técnico, un permiso parental. En particular, solicitudes de adaptación horaria no vinculadas a la reincorporación tras dicho permiso quedan fuera del ámbito de aplicación de la Directiva 2010/18/UE.

1.2 Análisis de la legislación de la Unión Europea actual: Directiva Europea 2019/1158⁴⁶

La Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores (*Work-Life Balance Directive*), entró en vigor el 1 de agosto de 2019. Los Estados miembros debían transponerla antes

⁴³ Gorelli Hernández, J., op. cit., “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación...”, pp. 10-43, pp. 22-23.

⁴⁴ Reche Tello, N., “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *Revista de Derecho Social*, n. 89, 2020, pp. 65-90 (disponible en https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/35947/El_complemento_por_maternidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

⁴⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Sexta), de 18 de septiembre de 2019, asunto C-366/18, José Manuel Ortiz Mesonero c. UTE Luz Madrid Centro, ECLI:EU:C:2019:757, ap. 48 [versión electrónica – base de datos CURIA]. Fecha de la última consulta: 04 de enero de 2026. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217867&doclang=ES>

⁴⁶ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DOUE 12 de julio de 2019) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171>.

del 2 de agosto de 2022 (art. 20.1), previéndose además un plazo adicional de dos años, hasta el 2 de agosto de 2024, para aplicar las disposiciones sobre la remuneración durante las dos últimas semanas del permiso parental (art. 20.2).

Tal como se analizó en el apartado anterior, el permiso parental ya había sido regulado por las Directivas 96/34/CE y 2010/18/UE. Sin embargo, esta última había mostrado limitaciones significativas en relación con la insuficiencia del mes intransferible, que seguía permitiendo que la mayor parte del permiso fuera asumido por las madres, y la ausencia de obligación de remuneración, que desincentivaba su uso. Estas deficiencias impedían avanzar en la igualdad de género y en un reparto equilibrado de los cuidados.

La Directiva 2019/1158 se aprueba para reforzar la eficacia de las medidas de conciliación y el permiso parental como instrumento de corresponsabilidad, derogando expresamente la Directiva 2010/18/UE (art. 19). Surge tras el bloqueo de la reforma del permiso de maternidad iniciada por la Comisión en 2008 y retirada en 2015 por falta de consenso⁴⁷. En el marco del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la UE promovió una reforma integral que culminó en esta directiva, adoptada directamente por las instituciones europeas, sin acuerdo previo entre interlocutores sociales.

La finalidad de la Directiva es promover un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares y avanzar hacia una corresponsabilidad efectiva entre mujeres y hombres, al tiempo que se pretende incrementar la participación femenina en el mercado laboral e incentivar un mayor uso de los permisos por parte de los hombres (considerando 6). En este marco, la Directiva amplía el conjunto de derechos de conciliación mediante el reconocimiento de tres permisos esenciales, paternidad, parental y de cuidadores, así como del derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible (considerando 16).

Su objetivo no es sustituir las figuras ya existentes en los ordenamientos internos, sino armonizar y reforzar los estándares mínimos europeos. Así, la Directiva permite que cada

⁴⁷ Comisión Europea, “New rights to improve work-life balance in the EU enter into application today”, News Article – *Employment, Social Affairs and Inclusion*, 8 de agosto de 2022 (disponible en https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/new-rights-improve-work-life-balance-eu-enter-application-today-2022-08-08_en; última consulta 25/10/2025).

Estado miembro integre estas exigencias dentro de sus propias figuras de cuidado, sin necesidad de crear un permiso parental único ni modificar la denominación de los permisos ya vigentes (considerando 49). Toda ausencia laboral relacionada con la familia puede computarse para cumplir los requisitos europeos. Esta posibilidad queda expresamente consolidada en el artículo 20.6 con la llamada cláusula pasarela, que autoriza a los Estados a tener en cuenta cualquier período de ausencia laboral por motivos familiares, incluidos permisos de maternidad, paternidad, parental o de cuidadores, y las correspondientes prestaciones económicas, siempre que se respeten los mínimos de la Directiva. En consecuencia, como se analizará en el punto siguiente, España ha optado por cumplir las exigencias europeas no mediante un permiso parental único, sino computando otros permisos y suspensiones ya existentes en su ordenamiento.

1.2.1 El nuevo permiso parental

La Directiva (UE) 2019/1158, en línea con la doctrina del TJUE en el asunto Maïstrellis⁴⁸, consolida el permiso parental como un derecho individual e intransferible de cada progenitor, reafirmando su carácter autónomo, no dependiente de la situación laboral del otro progenitor.

Se reconoce a todos los trabajadores un mínimo de cuatro meses de permiso parental (art. 5.1), que deberán ser disfrutados antes de que el menor cumpla una edad determinada por cada Estado miembro, con el límite común de ocho años. La principal novedad respecto de la normativa anterior (Directiva 2010/18/UE) radica en que dos de esos cuatro meses pasan a ser estrictamente intransferibles (art. 5.2; considerandos 20–21), duplicando el mínimo previo y reforzando la corresponsabilidad.

a. Retribución del permiso parental: una mejora limitada

Una de las cuestiones más debatidas es la relativa a la remuneración del permiso parental. A diferencia del permiso de paternidad (art. 8.2), que debe contar con una prestación al menos equivalente a la de enfermedad, el permiso parental carece de una garantía retributiva mínima. La Directiva deja en manos de los Estados miembros o de los

⁴⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto C-222/14, de 16 de julio de 2015 [versión electrónica – *EUR-Lex*. ECLI:EU: C: 2015:473], ap. 41 (disponible en <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=165905&doclang=ES>; última consulta 27/11/2025).

interlocutores sociales la determinación de su cuantía, exigiendo únicamente que esta sea suficiente para permitir su uso efectivo por ambos progenitores (art. 8.3). No obstante, no resulta del todo claro el alcance de esta exigencia, aunque la remisión que el artículo 8.3 hace al artículo 5.2 parece indicar que la remuneración se refiere únicamente al período intransferible del permiso parental, tal como advierte la doctrina, debido a una redacción poco precisa del precepto⁴⁹, sin imponer tampoco un nivel mínimo de compensación para dicho período. Aunque el considerando 31 sugiere que la prestación debería situarse en un nivel próximo al salario habitual para evitar que la falta de ingresos desincentive su disfrute, especialmente por parte de los padres, lo cierto es que no se establece una equivalencia obligatoria, lo que confiere a los Estados miembros un amplio margen de discrecionalidad.

Como ha señalado la doctrina, únicamente mediante una remuneración comparable al salario percibido y una auténtica intransferibilidad del permiso puede alcanzarse una participación efectiva de los varones en las tareas de cuidado, evitando que el permiso parental continúe recayendo mayoritariamente en las madres⁵⁰.

b. Flexibilidad y requisitos de acceso

El nuevo permiso parental incluye significativas modificaciones en cuanto a acceso y formas de disfrute. Primeramente, la Directiva 2019/1158 reemplaza la referencia más limitada que hacía la Directiva 2010/18/UE al disfrute a tiempo parcial por una noción de disfrute flexible⁵¹. Así, los trabajadores pueden solicitar el permiso no solo a tiempo completo o parcial, sino también en períodos alternos o bajo otras fórmulas flexibles, y los empleadores deben motivar por escrito y en un plazo razonable cualquier denegación (arts. 5.6 y 5.7).

Además, la Directiva requiere que los Estados miembros establezcan un plazo de preaviso razonable, considerando las necesidades de conciliación de los padres y los intereses de la compañía (art. 5.3). En lo que respecta a los requisitos de acceso, se admite hasta un año como máximo de antigüedad para ejercer este derecho, incluyendo también los contratos temporales consecutivos con el mismo empleador (artículo 5.4).

⁴⁹ Falguera Baró, M. À. y Sánchez Puerta, D. A., *op. cit.*, p. 25.

⁵⁰ Reche Tello, N., *op. cit.*, p. 77.

⁵¹ Falguera Baró, M. À. y Sánchez Puerta, D. A., *op. cit.*, p. 21.

Por otro lado, aunque se mantiene la posibilidad de aplazar el permiso por razones organizativas, la Directiva acota esta facultad, al establecer que solo podrá acordarse el aplazamiento cuando el disfrute en el período solicitado “alteraría seriamente” el buen funcionamiento de la empresa, debiendo el empleador justificarlo por escrito⁵² (art. 5.5).

c. Situaciones de especial vulnerabilidad

La Directiva reconoce que determinadas circunstancias familiares pueden requerir un tratamiento específico y, por ello, establece que los Estados miembros deben evaluar la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y disfrute del permiso parental para progenitores adoptivos, progenitores con discapacidad y progenitores de hijos con discapacidad o con una enfermedad de larga duración (art. 5.8). No obstante, al no imponer mejoras concretas, sino solo un deber de evaluación, su impacto en la igualdad material es limitado.

Además, la Directiva no contempla derechos adicionales ni medidas reforzadas para otras situaciones de especial vulnerabilidad, como las familias monoparentales, los partos múltiples o los nacimientos prematuros, aunque estas realidades generan necesidades de cuidado más intensas. Esta ausencia ha sido señalada como una de las principales carencias de la normativa por no tener en cuenta a las familias diversas o *rainbow/fluid families* que son más vulnerables⁵³.

En este contexto, el TJUE ha aportado elementos clave para interpretar y complementar las carencias de la normativa. En el asunto Zoi Chatzi⁵⁴, sostuvo que el nacimiento de gemelos no otorga derecho a un permiso parental duplicado, ya que este es un derecho individual de los progenitores, no de los hijos. Sin embargo, el Tribunal subrayó que los Estados deben asegurar un trato que tenga en cuenta las necesidades específicas,

⁵² Ibid.

⁵³ Caracciolo di Torella, E., “One more step along the way: the 2019 Work Life Balance Directive”, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n. 4, 2020, pp. 70-81 (disponible en <https://journals.openedition.org/rdctss/803?lang=en>; última consulta 27/11/2025).

⁵⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) núm. C-149/10, de 16 de septiembre de 2010, apdos. 34, 40, 41-45 y 63-75 [versión electrónica – base de datos *EUR-Lex*. Ref. CELEX: 62010CJ0149]. Fecha de la última consulta: 02 de octubre de 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62010CJ0149>

recordando así que el principio de igualdad real exige ajustar las medidas de conciliación a situaciones de mayor carga de cuidados.

d. Flexibilidad para los Estados miembros en el cómputo del permiso - Cláusula pasarela

La Directiva (UE) 2019/1158 incorpora un mecanismo de flexibilidad normativa que permite a los Estados miembros adaptar su cumplimiento a las particularidades de sus sistemas jurídicos. En concreto, el artículo 20.6 introduce la denominada “cláusula pasarela”, que autoriza a los Estados a computar, para cumplir con los derechos mínimos reconocidos por la Directiva, como el permiso parental, no solo el tiempo correspondiente a este permiso en sentido estricto, sino también otros períodos de ausencia del trabajo relacionados con la familia, junto con cualquier remuneración o prestación económica asociada^{55, 56}.

Esta opción se justifica porque los ordenamientos nacionales ya contemplan distintos supuestos de ausencias laborales vinculadas a la vida familiar, como los permisos de maternidad, adopción o acogimiento, que responden a necesidades específicas de cuidado y protección. La Directiva no busca sustituir estos derechos, sino armonizarlos y complementarlos, garantizando estándares mínimos comunes en la UE.

Este margen de flexibilidad explica que algunos Estados, como España, hayan optado por no crear un permiso parental nuevo de forma aislada, sino por reinterpretar y reconfigurar los permisos de conciliación ya existentes, combinándolos para alcanzar el mínimo exigido de dieciséis semanas. El modo en que el ordenamiento español ha llevado a cabo esta transposición se analizará en el punto 2 del presente capítulo.

En definitiva, el permiso parental regulado por la Directiva 2019/1158 constituye un avance sustancial en la consolidación del derecho a la conciliación desde una óptica de igualdad y corresponsabilidad. No obstante, su efectividad dependerá en gran medida de la ambición con la que los Estados miembros incorporen sus previsiones, de la suficiencia

⁵⁵ Falguera Baró, M. À. y Sánchez Puerta, D. A., *op. cit.*, p. 30.

⁵⁶ López Álvarez, M. J., “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español”, *Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 7, núm. 2, 2022, p. 76 (disponible en <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6943>; última consulta 04/03/2026)

de la retribución que establezcan y del compromiso político y normativo por garantizar su uso igualitario por parte de ambos progenitores.

2. REGULACIÓN EN ESPAÑA

La evolución del ordenamiento español en conciliación, influida por el Derecho de la Unión, no supuso durante décadas la adopción de un permiso parental propiamente dicho. En su lugar, se recurrió a figuras como la excedencia o la reducción de jornada para cumplir parcialmente con las exigencias europeas, amparándose en la llamada “cláusula pasarela”, con resultados dispares. Este apartado examina ese recorrido normativo, explicando por qué España no alcanzó los estándares europeos hasta la reforma de 2023, cuando se consolidó finalmente un permiso parental específico, aunque con insuficiencias que también serán objeto de análisis.

2.1 Antecedentes y primeras aproximaciones en la normativa española

En sus orígenes, la regulación española sobre conciliación, al igual que la comunitaria, se construyó desde una lógica predominantemente protectora de la mujer trabajadora, vinculada a la maternidad biológica. El cuidado de los hijos no se concibió inicialmente como una responsabilidad compartida, sino como una consecuencia natural asociada a la condición femenina, de modo que las medidas se orientaron principalmente a la protección de la salud de la madre y no al reconocimiento de derechos parentales en sentido estricto⁵⁷.

Con ese enfoque, el ordenamiento español articuló tempranamente la conciliación mediante el permiso por maternidad. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 ya preveía la suspensión del contrato por maternidad con reserva del puesto durante catorce semanas, anticipando los mínimos que luego exigiría la UE⁵⁸. Sin embargo, pese a esta adecuación formal en materia de maternidad, una vez agotado el período de descanso

⁵⁷ 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. 78-103, (disponible en <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24503>; última consulta 03/01/2025)

⁵⁸ Garrigues Giménez, A., Núñez-Cortés Contreras, P. y Cebrián Carrillo, A., “La maternidad y paternidad en el derecho de la Unión Europea. Comentario a la Directiva 2006/54/CE; su inmediata incorporación por la futura Ley de igualdad y el propósito reparador de ésta respecto de algunos defectos transitorios de la Directiva 92/85/CE”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 67, 2007, (disponible en https://vlex.es/vid/inmediata-reparador-transpositorios-441773#footnote_reference_2; última consulta 20/10/2025)

correspondiente, la atención y el cuidado de los hijos se canalizaban esencialmente a través de la excedencia por cuidado de hijos, configurada como una excedencia de carácter voluntario y, en su regulación inicial, carente del derecho a la reserva del puesto de trabajo ni remuneración (Exposición de Motivos III, Ley 3/1989). Esta configuración desincentivaba su uso y favorecía la desvinculación laboral, especialmente de las mujeres, principales responsables del cuidado.

Desde esta perspectiva, la doctrina ha destacado que, durante décadas, el ordenamiento español careció de un permiso parental equiparable al del Derecho de la Unión. Hasta la reforma de 2023, la atención a la parentalidad se articulaba principalmente mediante excedencias o reducciones de jornada, lejos del modelo europeo de un permiso específico para el cuidado en los primeros años⁵⁹. Además, estas medidas se caracterizan por conllevar una disminución o interrupción del salario y por la ausencia de una prestación compensatoria de la Seguridad Social. Esto implicaba que, en términos prácticos, su uso dependía de la capacidad financiera de los progenitores, lo que hacía que fueran más asequibles para las familias con más recursos que podían afrontar dicha disminución en sus ingresos.

Sobre esta base se comprenden, en primer lugar, las reformas parciales que actuaron como antecedentes (Ley 3/1989 y Ley 39/1999) y, en segundo término, el giro normativo que se produce en 2023 con la introducción expresa de un permiso parental de ocho semanas (RDL 5/2023), posteriormente reformulado en la regulación vigente.

2.1.1 Primer paso hacia el permiso parental: la reforma de la excedencia en la Ley 3/1989⁶⁰

Las carencias detectadas en la regulación anterior explican la aprobación de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, que constituye un hito relevante en los antecedentes del permiso parental en el ordenamiento español.

⁵⁹ Menéndez Sebastián, P., “Ofelia y el permiso parental español”, *AEDTSS – Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024 (disponible en <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol/>; última consulta 30/12/2025).

⁶⁰ Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis 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). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1989-5272>

Desde la perspectiva del cuidado infantil, la reforma más relevante fue la nueva redacción del artículo 46.3 ET, que configuró la excedencia como un derecho de hasta tres años por hijo, con reserva del puesto el primer año y cómputo de antigüedad. No obstante, solo uno de los progenitores podía ejercerlo si ambos trabajaban, lo que impedía una corresponsabilidad real. Además, su carácter no retribuido limitaba notablemente su efectividad.

La Ley 3/1989 permitió por primera vez una interrupción laboral jurídicamente protegida para el cuidado de hijos más allá del permiso de maternidad, configurando la excedencia como principal antecedente del permiso parental en España, aunque con importantes límites estructurales. A partir de esta base, ni la Directiva 96/34/CE ni la 2010/18/UE se transpusieron expresamente, al considerarse que la excedencia del art. 46.3 ET era equiparable al permiso parental europeo, una interpretación que la doctrina considera solo parcialmente correcta⁶¹.

2.1.2 Ampliación de derechos de conciliación y aproximación al permiso parental: la Ley 39/1999⁶²

Un paso clave en la evolución de la normativa española sobre conciliación y, de forma indirecta, en la construcción del permiso parental, fue la aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, considerada por la doctrina como el inicio de la primera generación de políticas de conciliación en España⁶³. Su propia Exposición de Motivos vincula la reforma al objetivo de un reparto más equilibrado de responsabilidades familiares y una mayor implicación masculina, reflejado en la configuración neutra de los permisos y la posibilidad de que el padre los disfrute en ciertas condiciones.

La norma se aprobó en un contexto marcado por las exigencias del Derecho de la Unión Europea. Sin embargo, en lugar de reconocer un permiso parental autónomo, el legislador

⁶¹ Falguera Baró, M. À. y Sánchez Puerta, D. A., *op. cit.*, p. 20.

⁶² 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). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

⁶³ Carrillo Márquez, D., “Conciliación de la maternidad/paternidad en España: evolución, condicionantes y retos de futuro”, *Acción Familiar*, 2024 (disponible en <https://accionfamiliar.org/conciliacion-de-la-maternidad-paternidad-en-espana/>; última consulta 29/12/2025)

optó por reforzar y ampliar figuras ya existentes (maternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencias) como vía para dar cumplidas las obligaciones comunitarias⁶⁴.

Entre las principales novedades, la Ley flexibilizó el permiso por maternidad, permitiendo que la madre, si ambos progenitores trabajan, cediera al padre hasta diez semanas del período posterior al parto, incluso con disfrute simultáneo durante un tramo del permiso (art. 5 Ley 39/1999, que modifica el art. 48.4 ET). Sin embargo, en la práctica esta flexibilización tuvo un efecto limitado porque se utilizaba muy pocas veces. Además, consolidó el permiso por cuidado del lactante como un derecho de una hora diaria de ausencia del trabajo, susceptible de ser disfrutado en fracciones o sustituido por una reducción de la jornada en media hora, y reconoció expresamente su ejercicio indistinto por madre o padre cuando ambos trabajen (art. 2.1, Ley 39/1999, que modifica el art. 37.4 ET). Estas medidas avanzaron formalmente en corresponsabilidad, sin configurar aún un permiso parental específico.

Asimismo, la norma amplió y sistematizó las reducciones de jornada y excedencias por razones familiares, reconociéndolas como derechos intransferibles e individuales de ambos progenitores, aunque con posibilidad de limitar su disfrute simultáneo por razones organizativas, superando la limitación de 1995 que lo restringía a un solo progenitor⁶⁵ (art. 2.2 y 2.3 Ley 39/1999, que modifican los arts. 37.5 y 37.6 ET; art. 4 Ley 39/1999, que modifica el art. 46.3 ET). No obstante, pese a esta individualización formal, al mantenerse como una excedencia prolongada y no retribuida, su eficacia continuó limitada y su uso recayó mayoritariamente en las mujeres, reproduciendo los desequilibrios de género⁶⁶.

La ley reforzó también las garantías frente a la discriminación, al declarar nulas las decisiones extintivas vinculadas al embarazo, maternidad, paternidad o al ejercicio de derechos de conciliación, e introducir procedimientos judiciales específicos para resolver los conflictos derivados de su disfrute (art. 7, Ley 39/1999, que modifica los arts. 52.d), 53.4 y 55.5 ET). Con ello se dio cumplimiento parcial a las exigencias del Acuerdo Marco

⁶⁴ Menéndez Sebastián, P., (2024), *op. cit.*

⁶⁵ Garrigues Giménez, A., Núñez-Cortés Contreras, P. y Cebrián Carrillo, A., *op. cit.*

⁶⁶ Carrillo Márquez, D., *op. cit.*

anexo a la Directiva 96/34/CE⁶⁷. En este contexto, resulta especialmente significativa la STC 240/1999⁶⁸, que declaró que la denegación de una excedencia por cuidado de hijo constituía una discriminación indirecta por razón de sexo, al tratarse de una medida formalmente neutra cuyo impacto perjudicial recaía de forma predominante sobre las mujeres. Este fallo evidenció las limitaciones estructurales del modelo español de conciliación y la necesidad de avanzar hacia una corresponsabilidad real y efectiva.

La Ley 39/1999 representó un avance al establecer un amplio catálogo de derechos de conciliación, superando en parte los mínimos comunitarios. Sin embargo, desde la perspectiva del permiso parental, la doctrina ha subrayado su carácter fragmentario e insuficiente, al haber considerado cubiertas las exigencias europeas mediante la excedencia por cuidado de hijos y el “engordamiento” de otros permisos, sin configurar un verdadero permiso parental conforme al Derecho de la Unión⁶⁹.

2.1.3 Introducción del permiso de paternidad como derecho autónomo en la Ley Orgánica 3/2007⁷⁰

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, marcó el inicio de lo que la doctrina ha calificado como la segunda generación de políticas públicas de conciliación en España⁷¹. A través de esta norma, se introdujeron por primera vez medidas orientadas de forma clara al fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, superando el enfoque meramente protector vinculado a la maternidad que había caracterizado las etapas anteriores.

La ley introdujo una novedad relevante en materia de implicación paterna en los cuidados con la creación del permiso de paternidad como un derecho autónomo y específico para el padre, con una duración inicial de 13 días remunerados por la Seguridad Social, acumulables al permiso por maternidad (Exposición de Motivos IV y art. 44.3 LO 3/2007). Hasta entonces, los padres solo disponían de dos días por nacimiento y podían

⁶⁷ Garrigues Giménez, A., Núñez-Cortés Contreras, P. y Cebrián Carrillo, A., *op. cit.*

⁶⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 240/1999, de 20 de diciembre (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2000), FJ 6 [versión electrónica – Tribunal Constitucional. ECLI:ES:TC:1999:240]. Fecha de la última consulta: 2 de enero de 2026. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3982>

⁶⁹ Menéndez Sebastián, P., (2024), *op. cit.*

⁷⁰ 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). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁷¹ Carrillo Márquez, D., *op. cit.*

acceder a parte del permiso maternal solo si la madre lo cedía⁷². Aunque esta figura no encajaba estrictamente en el concepto europeo de permiso parental, respondía a la lógica de corresponsabilidad y sentó las bases para su futura ampliación y equiparación con el permiso de maternidad, alcanzada en 2021⁷³.

En suma, la Ley Orgánica 3/2007 no introdujo un permiso parental autónomo, pero sí marcó un punto de inflexión en su evolución al crear un permiso de paternidad propio. Sin embargo, su limitada duración inicial (dos semanas) y su menor alcance respecto al permiso maternal restringieron su eficacia real en términos de corresponsabilidad, evidenciando la necesidad de reformas posteriores más ambiciosas⁷⁴.

2.1.4 La equiparación de permisos por nacimiento: avances hacia la corresponsabilidad con el Real Decreto-ley 6/2019⁷⁵

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, marcó un punto de inflexión en la política española de conciliación y corresponsabilidad. La norma impulsó decididamente la igualdad laboral al establecer medidas estructurales que impidieron la cesión de permisos entre progenitores y equipararon los permisos por nacimiento, fomentando un reparto equilibrado del tiempo de cuidado⁷⁶ (arts. 2 y 4 RDL 6/2019).

Una de las medidas más relevantes fue la progresiva igualación del permiso por nacimiento para ambos progenitores, eliminando la distinción entre "permiso de maternidad" y "permiso de paternidad" e integrándolos en el permiso por nacimiento y cuidado del menor (art. 2. diez y doce RDL 6/2019, que modifica el art. 45.1.d) y el art. 48 ET; Menéndez, 2024)⁷⁷. Para garantizar esta equiparación, se estableció un calendario escalonado de ampliación del permiso del segundo progenitor: ocho semanas en 2019, doce en 2020 y, desde enero de 2021, dieciséis semanas, igualando así la duración de la prestación que ya disfrutaban las madres (art. 2. dieciocho RDL 6/2019). Esta reforma ponía fin a una regulación desigual que perpetuaba la asignación prioritaria del rol de

⁷² González García, S., *op. cit.*

⁷³ Id.

⁷⁴ Id.

⁷⁵ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

⁷⁶ Carrillo Márquez, D., *op. cit.*

⁷⁷ Menéndez Sebastián, P., (2024), *op. cit.*

cuidado a las mujeres⁷⁸. Las seis primeras semanas deben disfrutarse obligatoriamente tras el parto, mientras que las diez restantes pueden distribuirse de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla doce meses (art. 2. Doce RDL 6/2019).

La medida quedó formalmente incorporada al artículo 48.4 ET, anticipándose incluso a lo exigido por la Directiva 2019/1158, que solo impone a los Estados miembros el reconocimiento de diez días de permiso de paternidad y dos meses intransferibles de permiso parental por progenitor. España, sin embargo, adoptó un sistema más ambicioso, otorgando a cada progenitor un permiso igual, retribuido al 100 % e intransferible⁷⁹.

Desde la perspectiva de la corresponsabilidad, la reforma suprimió la cesión de semanas entre progenitores, configurando cada permiso como un derecho autónomo e indelegable (art. 48.4 ET, RDL 6/2019), con el objetivo de implicar a ambos en el cuidado y evitar que recaiga solo en la madre⁸⁰. Esta lógica se mantuvo incluso en familias monoparentales: el TS⁸¹ negó la acumulación de permisos al considerar que son derechos individuales e intransferibles, en contraste con decisiones anteriores como la del TSJ de Cataluña⁸², que sí la admitían.

En materia económica, la norma también supuso un avance respecto a la Directiva 2019/1158 al garantizar una prestación del 100 % de la base reguladora para ambos

⁷⁸ García Testal, E., "Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento español", *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 51, 2024, pp. 151-155 (disponible en <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26323>; última consulta 04/01/2026)

⁷⁹ Rodríguez Escanciano, S., "La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su transposición al ordenamiento jurídico español", *Anuario Crítico de Derecho del Trabajo*, vol. XIV, 2022, pp. 249-301 (disponible en [⁸⁰ Id.](https://acdct.es/wp-content/uploads/2023/09/12-rodri%C3%A9guez-escanciano-acdct-xiv-2022.pdf#:~:text=Susana%20Rodr%C3%99guez%20Escanciano%2C%20«La%20Directiva,en%20esta%20senda%20desde%20el; última consulta 7/01/2026).</p></div><div data-bbox=)

⁸¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Pleno) núm. 169/2023 (ROJ: STS 783/2023), de 2 de marzo de 2023, recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3972/2020 [versión electrónica – base de datos *CENDOJ*. ECLI:ES:TS:2023:783]. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer. Fecha de la última consulta: 05 de enero de 2026. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e75750e14f001dbfa0a8778d75e36f0d/20230317>

⁸² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1) núm. 5362/2022 (ROJ: STSJ CAT 8212/2022), de 17 de octubre de 2022, recurso de suplicación núm. 2958/2022 [versión electrónica – base de datos *CENDOJ*. ECLI:ES:TSJCAT:2022:8212]. Fecha de la última consulta: 5 de enero de 2026. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/00a2073db8618c4ca0a8778d75e36f0d/20221104>

progenitores durante el permiso por nacimiento y cuidado del menor, en igualdad de condiciones y bajo los mismos requisitos de cotización⁸³ (art. 4, tres y cinco RDL 6/2019; arts. 177 y 179 LGSS⁸⁴). Esta cobertura retributiva supera lo exigido por la directiva, que no impone su obligatoriedad ni establece un mínimo a respetar.

Pese al avance que supuso la equiparación de los permisos por nacimiento, el ordenamiento español seguía sin un permiso parental propiamente dicho. La Directiva 2019/1158 exigía, antes de agosto de 2022, al menos ocho semanas retribuidas e intransferibles por progenitor, pero España no creó una figura específica que la cumpliera. Aunque se ofrecía una sólida protección postnatal, persistía un vacío normativo para el cuidado a partir del primer año, canalizado aún por la excedencia por cuidado de hijos y la reducción de jornada⁸⁵. Al carecer ambas de compensación económica, dejaron de ser funcional y jurídicamente equiparables al permiso parental exigido por la UE.

2.2 La introducción del permiso parental y su transposición incompleta: RDL 5/2023⁸⁶ y RDL 2/2024⁸⁷

La adaptación del Derecho español a la Directiva (UE) 2019/1158 presenta su mayor dificultad cuando esta exige que los dos primeros meses del permiso parental, de carácter intransferible, cuenten con una cobertura económica adecuada (arts. 5.2 y 8.3 de la Directiva), ya sea mediante el mantenimiento del salario a cargo de la empresa o a través de una prestación del sistema de Seguridad Social⁸⁸.

⁸³ Rodríguez Escanciano, S., *op. cit.*, “La Directiva 2019/1158, de 20 de junio...”.

⁸⁴ 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). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

⁸⁵ Menéndez Sebastián, P., (2024), *op. cit.*

⁸⁶ Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE 29 de junio de 2023). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-15135>

⁸⁷ Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (BOE núm. 124, de 22 de mayo de 2024). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-10235>

⁸⁸ Falguera Baró, M. À. y Sánchez Puerta, D. A., *op. cit.*, p. 25-34.

Esta exigencia impide considerar figuras tradicionales como la excedencia por cuidado de hijos o la reducción de jornada por guarda legal, sin retribución efectiva, como equivalentes al permiso parental europeo⁸⁹. Ante ello, el legislador español optó por crear un derecho específico y autónomo, introducido por el RDL 5/2023 como una nueva causa de suspensión del contrato (art. 45.1.o ET), desarrollado en el art. 48 bis ET el cual reza lo siguiente: “1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. 2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible”.

Así, se trata de un derecho, individual e intransferible que permite a cada progenitor disfrutar de hasta ocho semanas para el cuidado de hijos o menores acogidos por más de un año, hasta que estos cumplan ocho años.

El artículo 48 bis ET no define el concepto de “cuidado”, lo que permite una interpretación amplia del permiso parental, que no se limita a la atención inmediata tras el nacimiento, adopción o acogimiento, sino que abarca cualquier necesidad de atención del menor, educativa, asistencial o de acompañamiento, hasta que este cumpla ocho años,

⁸⁹ Menéndez Sebastián, P., (2024), *op. cit.*

incluyendo supuestos de divorcio en los que la custodia recae principalmente en uno de los progenitores⁹⁰.

La norma no establece un umbral mínimo de disfrute ni prevé incrementos de duración por circunstancias especiales como discapacidad, monoparentalidad o nacimientos múltiples, configurando el permiso parental como un derecho individual ejercitable con independencia del número de hijos^{91, 92}. En mi opinión, este hecho de no adaptarse a circunstancias familiares particulares puede ser problemático, dado que hay contextos que requieren más atención que los de una familia tradicional biparental. Sin embargo, como se estudiará en la próxima sección, la regulación más reciente considera estas circunstancias específicas.

En cuanto a su tramitación, la persona trabajadora debe comunicar la intención de hacer uso del mismo con al menos 10 días de antelación, salvo en casos de fuerza mayor, indicando las fechas de inicio y fin. La ley no define “fuerza mayor”, por lo que, parte de la doctrina defiende aplicar por analogía lo previsto en el art. 37.9 ET, relativo a “motivos familiares urgentes” como enfermedad o accidente del menor⁹³. No obstante, esto es restrictivo pues, puede haber fuerza mayor vinculada a otras causas diferentes a motivos estrictamente familiares. Por otro lado, si varias personas trabajadoras solicitan el permiso respecto al mismo menor, o en otros casos previstos por convenio, y ello compromete gravemente el funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazarlo por un período razonable, justificándolo por escrito y ofreciendo una alternativa de disfrute igualmente flexible⁹⁴.

El permiso parental está especialmente protegido, así, todo despido vinculado a su ejercicio sea disciplinario (art. 55.5 ET) u objetivo (art. 53.4 ET), se considera nulo. El empleador es el que debe demostrar que la extinción del contrato no guarda relación con

⁹⁰ Rodríguez Escanciano, S., “El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto-ley 5/2023: antecedentes, novedades y cuestiones pendientes”, Revista Derecho Social y Empresa, 2023 (disponible en <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/revistaderechosocialyempresa/article/view/6247/4439>; última consulta 07/01/2026).

⁹¹ Falguera Baró, M. À. y Sánchez Puerta, D. A., *op. cit.*, pp. 25-34.

⁹² Rodríguez Escanciano, S., *op. cit.*, “El régimen jurídico del permiso parental...”.

⁹³ Falguera Baró, M. À. y Sánchez Puerta, D. A., *op. cit.*, pp. 25-34.

⁹⁴ Rodríguez Escanciano, S., *op. cit.*, “El régimen jurídico del permiso parental...”.

el ejercicio del derecho, en caso contrario, el despido se declarará nulo, con readmisión y abono de los salarios dejados de percibir⁹⁵.

2.2.1 Insuficiencia de la duración y de la prestación económica del permiso parental en relación con el modelo europeo

El artículo 48 bis ET presenta dos insuficiencias frente a la Directiva (UE) 2019/1158: su duración, limitada a ocho semanas, por debajo de los cuatro meses exigidos, y la ausencia de retribución (arts. 5.2 y 8.3 Directiva (UE) 2019/1158).

En materia de remuneración, el permiso parental supone una suspensión del contrato que no genera ni salario ni prestación de la Seguridad Social⁹⁶, y la Directiva permite a los Estados miembros aplazar hasta el 2 de agosto de 2024 la compensación económica de las dos últimas semanas del permiso. El propio legislador español reconoce expresamente esta transposición incompleta en la Disposición Adicional 8.^a del RDL 5/2023.

En cuanto a la duración, España ha optado por una transposición indirecta, computando otras figuras de conciliación ya existentes en el ordenamiento jurídico. Esta estrategia se ampara en la cláusula pasarela del artículo 20.6 de la Directiva, que permite considerar otros períodos de ausencia laboral relacionados con la familia, siempre que superen los estándares mínimos de la Directiva 2019/1158 o de la 92/85/CEE, para cubrir el cómputo total exigido⁹⁷.

Desde esta lógica, las ocho semanas previstas en el artículo 48 bis ET cubrirían el tramo del permiso parental europeo que no requiere compensación económica, mientras que el resto de semanas retribuidas exigidas por la normativa europea se obtendrían a partir de derechos nacionales más generosos, como la reducción de jornada por guarda legal y la excedencia por cuidado de hijos e hijas (arts. 37.4, 37.6 y 46.3 ET)⁹⁸. Esta estrategia se refuerza con el Real Decreto-ley 2/2024, que incluye expresamente en el cómputo el

⁹⁵ 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, n.º 2, 2023, p. 17 (disponible en https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/8310/7033; última consulta: 08/01/2026).

⁹⁶ García Testal, E., *op. cit.*

⁹⁷ Menéndez Sebastián, P., (2024), *op. cit.*

⁹⁸ Rodríguez Escanciano, S., *op. cit.*, “El régimen jurídico del permiso parental...”.

permiso de lactancia acumulado, configurado como un derecho retribuido y susceptible de acumularlo en jornadas completas. El TS⁹⁹ ha respaldado esta opción, estableciendo que, salvo previsión convencional distinta, la acumulación debe calcularse sobre la hora diaria de ausencia y no sobre la media hora de reducción de jornada.

Ahora bien, una vez identificada la voluntad del legislador de utilizar figuras nacionales ya existentes para dar cumplimiento indirecto a las exigencias europeas, cabe preguntarse si esta estrategia resulta suficiente.

En el caso de las **madres biológicas**, según la normativa europea, los Estados deben garantizar un total de catorce semanas de maternidad, ocho semanas de permiso parental retribuido y otras ocho no necesariamente retribuidas (estas últimas coincidirían con el actual artículo 48 bis ET). Por ello, las catorce primeras semanas tras el parto se corresponden con el permiso de maternidad vinculado a la salud laboral, y no son computables como permiso parental. Esto deja un margen muy limitado para identificar semanas adicionales como permiso parental retribuido: únicamente podrían sumarse dos semanas del permiso por nacimiento (al exceder en dos semanas el mínimo de catorce exigido por la Directiva), junto con otras dos semanas aproximadas derivadas de la acumulación del permiso de lactancia, cuya duración depende de factores como la jornada laboral, la fecha de reincorporación o el calendario de trabajo. En total, la madre biológica dispondría de unas cuatro semanas de permiso parental retribuido, muy por debajo de las ocho exigidas por la Directiva 2019/1158. A ello se añaden las ocho semanas no retribuidas del artículo 48 bis ET, lo que evidencia que la transposición del permiso parental sigue incompleta en términos de retribución¹⁰⁰.

En el caso del **padre biológico y progenitores distintos de la madre biológica**, el resultado es diferente. La Directiva (UE) 2019/1158 exige únicamente diez días

⁹⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª) núm. 419/2018, de 19 de abril de 2018 (rec. núm. 1286/2016), sobre acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia [versión electrónica – base de datos *CENDOJ*. Ref. CENDOJ: 28079140012018100370; ROJ: STS 1613/2018; ECLI:ES:TS:2018:1613]. Fecha de la última consulta: 08 de enero de 2026. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/acumulacion-jornadas-completas-permiso-lactancia-sentencia-social-n-419-2018-tribunal-supremo-sala-social-seccion-1-rec-1286-2016-19-abril-2018-47817183>

¹⁰⁰ López Álvarez, M. J., “Por qué el nuevo permiso parental no cumple con los plazos de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Briefs AEDTSS*, núm. 52, 2023 (disponible en <https://www.aedtss.com/por-que-el-nuevo-permiso-parental-no-cumple-con-los-plazos-de-transposicion-de-la-directiva-ue-2019-1158/>; última consulta 09/01/2026).

laborables de permiso de paternidad, por lo que las dieciséis semanas actualmente reconocidas en España, catorce por nacimiento más dos por lactancia acumulada, exceden ampliamente dicho mínimo¹⁰¹. Este excedente permite computar esas semanas como parte del permiso parental retribuido exigido por la normativa europea, cumpliendo e incluso superando el umbral¹⁰². En definitiva, el padre biológico dispone de las dos semanas iniciales del permiso por nacimiento (cumpliendo así el mínimo de paternidad de la Directiva), de dieciséis semanas de permiso parental retribuido (por acumulación del resto del permiso por nacimiento y lactancia) y de las ocho semanas no retribuidas del artículo 48 bis ET. Por lo que, tanto en términos de duración como de retribución, se cumple la Directiva.

Los **progenitores adoptivos** se sitúan en una posición especialmente ventajosa. Mientras que la normativa europea solo exige cuatro meses de permiso parental (sin contemplar permisos de maternidad ni paternidad) de los cuales solo ocho semanas deben ser retribuidas, en España se reconocen dieciséis semanas retribuidas por cuidado, más otras dos derivadas de la acumulación del permiso de lactancia, y ocho semanas adicionales no retribuidas del artículo 48 bis ET. En total, pueden disfrutar de hasta dieciocho semanas retribuidas, superando con creces el estándar europeo¹⁰³.

Aunque el RDL 5/2023 y el RDL 2/2024 han supuesto avances, y este último declara formalmente completada la transposición, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 sigue siendo parcial, especialmente en lo relativo a la compensación económica. En el caso de las madres biológicas, el cómputo de otras medidas no permite alcanzar el mínimo retribuido exigido. Además, el uso del permiso de lactancia acumulado como recurso resulta cuestionable por su carácter voluntario, aplicación desigual y escasa coherencia con el marco comunitario. El modelo español, además, mantiene los derechos retribuidos anclados al nacimiento, desvirtuando así el sentido del permiso parental como medida de conciliación a largo plazo. Una reforma más efectiva habría pasado por desvincular estos derechos de la edad del menor¹⁰⁴.

¹⁰¹ Rodríguez Escanciano, S., *op. cit.*, "El régimen jurídico del permiso parental...".

¹⁰² Menéndez Sebastián, P., (2024), *op. cit.*

¹⁰³ Menéndez Sebastián, P., (2024), *op. cit.*

¹⁰⁴ Ballester Pastor, M. A., "El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol", *Temas Laborales*, núm. 146, 2019, p. 34 (disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959606>; última consulta 09/01/2026).

2.3 Regulación vigente tras el Real Decreto-ley 9/2025: correcciones indirectas del permiso parental

El TJUE impuso una multa a España el 1 de agosto de 2025 por no haber completado a tiempo la transposición de la directiva sobre el permiso parental retribuido¹⁰⁵. Tan solo tres días antes, el 29 de julio, el Gobierno había aprobado el Real Decreto-ley 9/2025 justamente para corregir esta deficiencia, ajustando tanto la duración como la retribución del permiso parental.

Este nuevo decreto no solo busca cumplir con la normativa europea, sino que también incluye medidas para mejorar la protección de las familias monoparentales.

2.3.1 Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor

Como se ha indicado, la normativa del permiso parental no cumplía con los estándares europeos, principalmente para las madres biológicas, que seguían teniendo un déficit de al menos cuatro semanas de permiso parental retribuido. Sin embargo, la respuesta normativa no ha sido una reforma del artículo 48 bis ET, que regula el permiso parental en sentido estricto. En cambio, ha consistido nuevamente en un ajuste indirecto que actúa sobre los artículos 48.4 y 5 ET, ampliando la duración de la suspensión por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda de dieciséis a diecinueve semanas (treinta y dos para familias monoparentales).

Como novedad, de estas tres semanas adicionales, dos pueden disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla ocho años (4 semanas en familias monoparentales). Esto permite que parte del permiso pueda utilizarse en momentos posteriores al nacimiento o adopción introduciendo la posibilidad de conciliar a largo plazo. No obstante, estas dos semanas adicionales están condicionadas al disfrute en bloques semanales, lo que en la práctica limita su utilización a un máximo de dos períodos de una semana cada uno¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Pizarro, J., “La Justicia europea multa a España por no cumplir a tiempo la directiva sobre el permiso parental retribuido”, *La Sexta*, 1 de agosto de 2025 (disponible en https://www.lasexta.com/noticias/nacional/justicia-europea-multa-espana-cumplir-tiempo-directiva-permiso-parental-retribuido_20250801688c9aad9db33905c4dfeaca.html; última consulta: 12/01/2026).

¹⁰⁶ Menéndez Sebastián, P., “Ofelia y el permiso parental español. Parte II”, *Briefs AEDTSS*, núm. 92, 2025 (disponible en https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/09/92_Paz-Menedez-Sewbastian_Permisos-Parentales.2025.pdf; última consulta: 12/01/2026).

Esta novedad se articula, además, mediante un régimen transitorio específico, ya que el disfrute de las dos semanas flexibles queda condicionado a la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento del menor. En concreto, este derecho solo resulta aplicable a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024, quedando excluidos los anteriores. Asimismo, la incorporación de estas dos semanas no es inmediata ni uniforme. Su ejercicio solo será posible a partir del 1 de enero de 2026, momento a partir del cual podrán disfrutarse en períodos semanales hasta que el menor cumpla ocho años (D.T Única).

El descanso adicional (una vez superadas las seis semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto o la resolución de adopción, a jornada completa) se configura de manera distinta según la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento, como se sintetiza en la tabla siguiente:

Fecha del hecho causante	Períodos de descanso adicional
Anterior al 2 de agosto de 2024	- 10 semanas en períodos semanales durante el primer año de vida del menor (20 familias monoparentales)
Entre el 2 de agosto de 2024 y 30 de julio de 2025	- 10 semanas en períodos semanales durante el primer año de vida del menor (20 semanas en familias monoparentales). - A partir del 1 de enero de 2026, se añaden 2 semanas adicionales en períodos semanales, disfrutables hasta que el menor cumpla 8 años (4 semanas en familias monoparentales).
A partir del 31 de julio de 2025	- 11 semanas en períodos semanales durante el primer año de vida del menor (22 semanas en familias monoparentales). - 2 semanas en períodos semanales hasta que el menor cumpla 8 años (4 semanas en familias monoparentales).

Fuente: Departamento Laboral Iberley¹⁰⁷

2.3.2 *La insuficiencia de la ampliación y el recurso problemático al permiso por cuidado del lactante*

Como ya se había advertido, tras el Real Decreto-ley 2/2024, subsistía un déficit de cuatro semanas de permiso parental retribuido, de modo que la incorporación de tres semanas adicionales mediante la ampliación de la suspensión por nacimiento y cuidado no permite cubrir íntegramente dicha carencia. Para alcanzar el umbral de los cuatro meses exigidos por la Directiva, el legislador en el preámbulo parte de que la acumulación del permiso

¹⁰⁷ Departamento Laboral Iberley, “Cómo solicitar los periodos adicionales de la prestación por nacimiento, adopción y cuidado de menores en 2026”, *Iberley. Revista jurídica*, 2026 (disponible en <https://www.iberley.es/revista/como-solicitar-los-periodos-adicionales-prestacion-nacimiento-adopcion-cuidado-menores-2026-1472>; última consulta: 13/01/2026).

de lactancia (art. 37.4 ET) permitiría generar tres semanas adicionales de descanso retribuido.

Sin embargo, esta interpretación resulta discutible, ya que la duración efectiva del permiso de lactancia acumulada no es igual en todos los casos, pues depende de distintos factores, como la duración de la jornada diaria, el número de días laborables o el momento en que la persona trabajadora se reincorpora al trabajo. En términos simples, la acumulación consiste en convertir la hora diaria de ausencia en días completos de permiso, sumando todas las horas que podrían haberse disfrutado y dividiéndolas entre las horas de la jornada habitual¹⁰⁸. Este cálculo suele dar como resultado alrededor de dos semanas, y no necesariamente las tres que se presuponen en el preámbulo del Real Decreto-ley 9/2025, que solo se alcanzan, en algunos supuestos, por mejora convencional. En consecuencia, el esquema en el que se apoya la reforma, ocho semanas del artículo 48 bis ET, tres derivadas de la ampliación de la suspensión por nacimiento y cuidado y tres procedentes de la lactancia, no garantiza en todos los supuestos alcanzar las dieciséis semanas o cuatro meses de permiso parental exigidos por la Directiva.

2.3.3 Retribución del permiso parental

La Directiva (UE) 2019/1158 limita la exigencia de compensación económica a la parte intransferible del permiso parental, sin imponer la retribución del resto del período ni predeterminar el sujeto obligado al pago. Ello ha suscitado dudas acerca de si la cobertura debía corresponder a la empresa o podía articularse mediante una prestación pública.

En la regulación vigente, el artículo 48 bis ET, que configura el permiso parental en sentido estricto, se mantiene como un derecho no retribuido. En consecuencia, la compensación económica se concentra exclusivamente en los períodos sobrantes que derivan de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento (arts. 48.4 y 5 ET) y, en su caso, de la acumulación del permiso de lactancia (art. 37.4 ET).

¹⁰⁸ Gorelli Hernández, J., “El Real Decreto-ley 9/2025, ¿correcta transposición de la Directiva 2019/1158?”, *Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS)*, vol. X, n.º 2, 2025, pp. 14-45 (disponible en <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/29125/25765>; última consulta: 13/01/2026).

Sobre esta base, la Audiencia Nacional¹⁰⁹ ha señalado que del artículo 8 de la Directiva no se desprende de forma clara e inequívoca una obligación de retribución a cargo del empleador, correspondiendo al legislador nacional concretar el modelo de financiación. En ejercicio de ese margen, el Real Decreto-ley 9/2025 opta expresamente por una financiación pública, a través de prestaciones de Seguridad Social financiadas con cotizaciones, evitando la retribución vía salario.

Así, respecto de la suspensión por nacimiento y cuidado del menor, el sistema español articula una prestación de Seguridad Social regulada en los artículos 177 y siguientes de la LGSS, cuya cuantía equivale al 100 % de la base reguladora. En cuanto al permiso por lactancia, aunque el artículo 37.4 ET no proclama de forma expresa su carácter retribuido, este se deduce de su propia regulación¹¹⁰.

Ahora bien, incluso sumando las cinco semanas retribuidas de la suspensión por nacimiento y cuidado y las tres semanas teóricas derivadas de la lactancia acumulada, no se garantiza en todos los casos el acceso a las ocho semanas retribuidas exigidas por el artículo 8 de la Directiva, ya que, como se ha expuesto, la lactancia acumulada suele generar en la práctica un máximo aproximado de dos semanas. En consecuencia, las limitaciones detectadas en términos de duración se trasladan también a la retribución, poniendo de manifiesto que el modelo español no asegura de forma uniforme el cumplimiento del estándar europeo.

2.3.4 Especial referencia a las familias monoparentales

Actualmente no existe una definición legal de la familia monoparental. No obstante, en el proyecto de Ley de Familias de 2024¹¹¹, que finalmente no fue aprobado, se definía como la situación familiar en la que “existe una única persona progenitora con sus hijos o hijas”. No obstante, el TC¹¹² no considera que exista una familia monoparental cuando

¹⁰⁹ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) núm. 128/2025, de 30 de septiembre de 2025 [versión electrónica – base de datos *Laboral-Social*]. Rec. núm. 231/2025. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2026. <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/128-2025-VD.pdf>

¹¹⁰ Gorelli Hernández, J., *op. cit.*, “El Real Decreto-ley 9/2025, ¿correcta transposición...”.

¹¹¹ Proyecto de Ley de Familias, BOCG, Congreso de los Diputados, XV Legislatura, Serie A, núm. 11-1, de 8 de marzo de 2024. https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-11-1.PDF

¹¹² Agencias, “El Tribunal Constitucional rechaza el recurso de una madre para acogerse al permiso de paternidad del otro progenitor encarcelado”, *Demócrata*, 2025 (disponible en <https://www.democrata.es/tribunales/tribunal-constitucional-rechaza-recurso-madre-acogerse-permiso-paternidad-progenitor->

uno de los progenitores se encuentra en prisión, al entender que, aunque concurren circunstancias personales, familiares o profesionales particulares, jurídicamente siguen existiendo dos progenitores. En consecuencia, se trata de una familia biparental en la que ambos podrían, en principio, acceder a los permisos vinculados al nacimiento y cuidado del menor.

El Real Decreto-ley 9/2025 introduce una modificación de especial relevancia al reforzar de manera expresa la protección de las familias monoparentales, dando así cumplimiento a la STC 140/2024¹¹³, que había declarado discriminatorio que el ordenamiento jurídico no reconociera al progenitor único una ampliación de la suspensión y de la correspondiente prestación equivalente al período que, en los supuestos biparentales, correspondería al otro progenitor.

Esta reforma responde, además, a una reivindicación sostenida por la doctrina laboral, que venía reclamando un tratamiento específico para las familias monoparentales ante la insuficiencia del régimen anterior, el cual no contemplaba ni una ampliación de la duración ni una mejora de la cobertura económica de los permisos en estas situaciones¹¹⁴.

En este contexto, el Real Decreto-ley 9/2025 amplía la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento prevista en los artículos 48.4 y 5 ET hasta un total de treinta y dos semanas cuando se trate de una unidad familiar monoparental. De ellas, seis semanas mantienen carácter obligatorio e inmediato tras el parto o la correspondiente resolución administrativa o judicial, veintidós semanas pueden disfrutarse de forma flexible, por períodos semanales, hasta que el menor cumpla doce meses y las cuatro semanas restantes se configuran como tiempo de cuidado parental, también distribuable por semanas, hasta que el menor alcance los ocho años de edad¹¹⁵.

[encarcelado/#:~:text=El%20Tribunal%20Constitucional%20\(TC\)%20ha%20rechazado%20el,judicial%20ha%20asegurado%20que%20no%20se%20ha; última consulta 04/03/2026\)](#)

¹¹³ Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) núm. 140/2024, de 6 de noviembre, recaída en la cuestión de inconstitucionalidad núm. 6694-2023 [versión electrónica – BOE. Ref. BOE-A-2024-25523]. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2026. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-25523>

¹¹⁴ Igartua Miró, M. T., “Promoción de la igualdad de género a través de ‘fórmulas de trabajo flexible’. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, Femeris. *Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 7, n.º 2, 2022, p. 203 (disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/es/article/view/6944/5419>; última consulta 14/01/2026).

¹¹⁵ Departamento laboral Iberley, *op. cit.*

Por todo ello, en el caso de las familias monoparentales se garantiza el acceso a las ocho semanas retribuidas exigidas por el artículo 8 de la Directiva.

CAPÍTULO III: LÍMITES Y EFECTOS PRÁCTICOS DEL PERMISO PARENTAL EN ESPAÑA

1. ALCANCE Y LÍMITES DE LA CLÁUSULA PASARELA EN LA TRANSPOSICIÓN DEL PERMISO PARENTAL

Una parte relevante de la doctrina sostiene que la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 al ordenamiento español continúa siendo incompleta y, en algunos aspectos, confusa, principalmente por haberse llevado a cabo de forma indirecta y fragmentaria¹¹⁶.

En este contexto, una de las principales críticas se dirige al uso de la denominada cláusula pasarela. Esta cláusula fue establecida para permitir que los Estados miembros computaran, a efectos del permiso parental, períodos de ausencia por motivos familiares ya existentes antes de la aprobación de la Directiva, siempre que dichos períodos superasen los mínimos europeos. Su finalidad era, por tanto, evitar la creación de nuevos derechos cuando el ordenamiento nacional ya ofrecía una protección equivalente o superior¹¹⁷. Sin embargo, diversos estudios advierten de que en España esta cláusula se ha utilizado con una finalidad distinta ampliando permisos ya existentes, fundamentalmente la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y el permiso de lactancia, en lugar de reconocer un permiso parental retribuido autónomo. Esta estrategia resulta problemática, ya que dichos permisos responden a una lógica y finalidad distinta y no pueden considerarse funcionalmente equivalentes al permiso parental.

En efecto, mientras que la suspensión por nacimiento y cuidado del menor y el permiso de lactancia están orientados a proteger al hijo en la etapa inmediatamente posterior al nacimiento, el permiso parental persigue una finalidad más amplia, al permitir a los progenitores atender las necesidades de cuidado de los hijos en fases posteriores de su

¹¹⁶ Blasco Jover, C., “Las claves del RD-ley 9/2025, de 29 de julio. Entre compromisos europeos, eslóganes apresurados y confusión de conceptos, una luz: la solución para las familias monoparentales”, *Briefs AEDTSS*, n.º 89, 2025, p. 3, (disponible en https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/09/89_Carolina-Blasco-Jover_Permisos-parentales.Julio2025.pdf; última consulta 16/01/2025)

¹¹⁷ Menéndez Sebastián, P., *op. cit.*, “Ofelia y el permiso parental español. Parte II”, p. 2.

desarrollo, hasta los ocho años de edad. No existe, por tanto, una plena coincidencia entre los objetivos perseguidos por estas medidas de conciliación, ya que las primeras se concentran en la más temprana infancia y reducen la posibilidad de extender la protección a etapas posteriores¹¹⁸. Esta diferencia resulta especialmente evidente si se tiene en cuenta que las primeras diecisiete semanas de la suspensión por nacimiento y cuidado deben disfrutarse necesariamente dentro del primer año de vida del menor, siendo únicamente dos semanas las que pueden diferirse hasta que el hijo cumpla ocho años¹¹⁹. Aunque esta ampliación formal introduce cierta flexibilidad, resulta claramente insuficiente para cumplir con las exigencias de la Directiva, que impone el reconocimiento de al menos dos meses de permiso parental retribuido para el cuidado de hijos hasta dicha edad. A ello se añade que, como ya se expuso en el capítulo anterior, en el caso de las madres biológicas (en las familias biparentales) sigue sin alcanzarse el número de semanas retribuidas exigido por el permiso parental europeo. Esta doble insuficiencia pone de manifiesto que la utilización de la cláusula pasarela para justificar tales ampliaciones no sustituye la necesidad de crear un auténtico permiso parental retribuido, tal y como exige el Derecho de la Unión Europea.

2. LA INTRANSFERIBILIDAD DEL PERMISO PARENTAL Y SUS EFECTOS EN LA CORRESPONSABILIDAD

Tal y como se ha expuesto a lo largo de este trabajo, la intransferibilidad del permiso parental constituye un elemento clave para avanzar en la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, al impedir que el peso de dichas tareas recaiga de forma casi exclusiva sobre las madres.

Desde esta perspectiva, la regulación española presenta, al menos en este aspecto, avances significativos respecto de los mínimos exigidos por la Directiva (UE) 2019/1158. Mientras que la normativa europea limita la exigencia de intransferibilidad a dos de los cuatro meses de permiso parental, el legislador español ha optado por extender dicho carácter a la totalidad del período. Esta opción alcanza tanto al permiso parental en sentido

¹¹⁸ De la Flor Fernández, M.^a Luisa, "La Directiva sobre conciliación y su transposición en España", *Temas Laborales*, núm. 168, 2023, p. 59.

¹¹⁹ Gorelli Hernández, J., *op. cit.*, "El Real Decreto-ley 9/2025, ¿correcta transposición...", p. 32.

estricto (art. 48 bis ET), como a los períodos complementarios previstos en los artículos 48.4 y 37.4 ET¹²⁰.

La evidencia empírica disponible confirma que este diseño normativo ha tenido efectos relevantes en el comportamiento de los progenitores. Tras las reformas recientes, los padres en España hacen un uso muy elevado de los permisos de cuidado, hasta el punto de que más del 90 % disfruta íntegramente del tiempo al que tiene derecho. Este alto nivel de utilización constituye, sin duda, un avance significativo en términos de corresponsabilidad y se explica, en gran medida, por el adecuado diseño de los permisos, que son iguales para ambos progenitores, intransferibles y retribuidos¹²¹.

No obstante, el análisis del modo en que estos permisos se ejercen revela importantes limitaciones. La obligación legal de disfrutar simultáneamente las seis primeras semanas y la ausencia de una garantía efectiva de fraccionamiento del resto del período favorecen que una parte sustancial de los padres, en torno a la mitad, utilice el permiso al mismo tiempo que la madre. Por el contrario, sólo una minoría, inferior al 20 %, hace un uso plenamente corresponsable, turnándose con la madre y asumiendo el cuidado del menor de forma autónoma durante un período prolongado¹²².

En conclusión, a pesar de que los padres disfrutan prácticamente la totalidad del permiso disponible, en la mayoría de las ocasiones lo hacen simultáneamente con la madre, desempeñando más bien un papel de apoyo que el de cuidador principal. Esto pone de manifiesto que, a pesar del innegable aumento en la participación de hombres en el cuidado, lo cual es un progreso significativo con respecto a la corresponsabilidad, el diseño vigente del permiso sigue perpetuando parcialmente patrones tradicionales de distribución de roles al dar prioridad al disfrute conjunto en sus primeras semanas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que disfrutar al mismo tiempo de las primeras semanas puede ser necesario o incluso ventajoso, porque la madre podría necesitar ayuda

¹²⁰ *Ibid.*, p. 31-32

¹²¹ Recio Alcaide, A.; Castellanos Serrano, C.; y Andrés Jiménez, J., “¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023”, *Papeles de Trabajo*, núm. 4/2024, Instituto de Estudios Fiscales, p. 11 (disponible en: https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2024_04.pdf; última consulta: 27/01/2025)

¹²² *Id.*

mientras se recupera físicamente después del parto y durante los primeros cuidados del bebé.

3. LA MONOPARENTALIDAD Y LA INSUFICIENCIA DE LA PROTECCIÓN MÁS ALLÁ DEL PRIMER AÑO

Como se ha expuesto en el capítulo anterior, el Real Decreto-ley 9/2025 introduce un avance relevante al reforzar la protección de las familias monoparentales mediante la ampliación de la suspensión por nacimiento y cuidado del menor. No obstante, superado el análisis estrictamente normativo, resulta necesario valorar si esta respuesta legislativa es suficiente para corregir la situación de desventaja estructural que caracteriza a este tipo de unidades familiares en relación con el ejercicio del permiso parental como instrumento de cuidado más allá del primer año de vida del menor.

La doctrina ha puesto de relieve que la mayor carga de cuidados inherentes a la monoparentalidad no puede abordarse de forma exclusiva a través de la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado¹²³. Si bien esta medida permite, en términos generales, igualar la situación de las familias monoparentales y biparentales durante el primer año de vida del menor, el sistema de conciliación en su conjunto continúa diseñado sobre el presupuesto implícito de la familia biparental, dejando sin una respuesta adecuada las necesidades de cuidado que se proyectan a lo largo de la infancia y, en particular, hasta que el menor alcanza los ocho años de edad, que es precisamente el ámbito propio del permiso parental.

En este sentido, una vez superado el primer año de vida del menor, la protección adicional se reduce de forma significativa. El permiso parental en sentido estricto regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores permanece inalterado y no incorpora un tratamiento específico para las familias monoparentales, configurándose como un derecho de ocho semanas no retribuidas común a todo tipo de unidades familiares. La única diferencia introducida por el RDL 9/2025 en relación con el cuidado hasta los ocho años se limita a la posibilidad de disfrutar de semanas retribuidas procedentes de la suspensión por nacimiento y cuidado del menor (dos semanas en el caso de las familias biparentales y cuatro semanas en el de las monoparentales). Este diseño no compensa

¹²³ Blasco Jover, C., op. cit., “Las claves del RD-ley 9/2025...”, p. 3.

adecuadamente la ausencia de un segundo progenitor y pone de manifiesto que la protección ofrecida en las etapas posteriores de la crianza resulta claramente insuficiente.

De ahí que la doctrina subraye que el reto pendiente no reside únicamente en el reconocimiento de un mayor número de semanas de suspensión vinculadas al nacimiento, sino en la adaptación transversal del conjunto de los derechos conciliatorios y, en particular, del permiso parental destinado al cuidado de hijos hasta los ocho años, a la diversidad de estructuras familiares existentes¹²⁴.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente trabajo ha permitido analizar de manera exhaustiva la figura del permiso parental, la evolución de su normativa dentro de la Unión Europea, que ha permitido acabar en su configuración actual, y el modo en que esta ha sido incorporada al ordenamiento jurídico español.

El examen de la normativa española evidencia que la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 se ha realizado de manera fragmentaria e indirecta. A pesar de que la incorporación del permiso parental a través del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores es un avance formal, ya que reconoce por primera vez este derecho de manera explícita, su configuración actual tiene limitaciones significativas que obstaculizan el cumplimiento de los objetivos perseguidos por la normativa europea.

En primer lugar, una de las principales cuestiones problemáticas es la utilización de la denominada cláusula pasarela prevista en el art. 20.6 de la Directiva (UE) 2019/1158. Esta cláusula fue diseñada para que los Estados miembros pudieran contabilizar, en cuanto al permiso parental otros períodos de ausencia laboral por razones familiares ya presentes en su legislación y que brindaran una protección igual o mayor. No obstante, en el caso español esta cláusula se ha utilizado de manera distinta, ya que no se ha limitado a reconocer derechos ya existentes, sino que ha servido para justificar la ampliación o reinterpretación de permisos previamente regulados, como la suspensión por nacimiento y cuidado del menor o el permiso de lactancia.

¹²⁴ *Id.*

A mi juicio, esta estrategia normativa es discutible. El permiso parental europeo tiene como finalidad permitir el cuidado de los hijos durante una etapa más amplia de su desarrollo, extendiéndose hasta que el menor cumple ocho años. Por esta razón, considero que no es lógico tratar de satisfacer las demandas de la directiva de conciliación, a través de permisos como el de lactancia y la suspensión por nacimiento, porque ambos están claramente relacionados con el periodo justo después del parto y no con una auténtica lógica de conciliación a largo plazo. Es verdad que, después de las reformas más recientes, el permiso por nacimiento permite disfrutar dos semanas con flexibilidad hasta que el menor cumpla ocho años, no obstante, esta opción es insuficiente si se contrasta con lo que exige la normativa europea. Ciertamente, la Directiva 2019/1158 requiere un mínimo de dieciséis semanas de permiso parental, con al menos ocho de ellas retribuidas. En cambio, en el modelo español, el cuidado a largo plazo quedaría limitado, en la práctica, a esas dos semanas retribuidas del permiso por nacimiento y a las ocho semanas no retribuidas del permiso parental previsto en el art. 48 bis ET. La utilización de estas figuras para considerar satisfechas las exigencias europeas, vacía la función del permiso parental y su propósito como un derecho autónomo enfocado en el cuidado a largo plazo de los hijos.

También resulta problemática la falta de remuneración del permiso parental en sentido estricto del art. 48 bis ET. En la práctica, el único periodo retribuido relacionado con el cuidado después del nacimiento es de las dos semanas que provienen del permiso por nacimiento, lo cual disminuye de manera significativa el verdadero alcance del permiso parental. En mi opinión, la ausencia de compensación monetaria reduce considerablemente su efectividad en términos prácticos, pues al disfrutar del permiso se pierde totalmente el ingreso durante ese tiempo. Por lo tanto, es de esperar que su uso esté limitado sobre todo a los empleados con mayor capacidad económica, disminuyendo de este modo su efecto real como instrumento de corresponsabilidad y conciliación. También resulta especialmente llamativo que el legislador español haya optado por seguir basándose en otros permisos ya existentes para lograr indirectamente los estándares europeos, en vez de fortalecer el permiso parental propio a través de una retribución adecuada, lo cual habría posibilitado su consolidación como un instrumento verdaderamente efectivo para la corresponsabilidad y el cuidado a largo plazo de los hijos.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 9/2025 ha representado un progreso importante al reconocer que las familias monoparentales soportan una carga mayor de cuidados a través de la ampliación de la suspensión por nacimiento y cuidado del menor. Sin embargo, esta mejora se restringe principalmente al periodo inmediatamente después del nacimiento del niño. El permiso parental en sentido estricto y que está específicamente orientado a la atención a hijos por un periodo extenso, no tiene un enfoque particular para las familias con un solo progenitor. En consecuencia, una vez superado el primer año de vida del menor, la protección adicional se reduce considerablemente, pese a que la carga de cuidados en estas familias continúa siendo significativamente mayor.

Respecto a su eficacia como herramienta de corresponsabilidad, puede concluirse que el modelo español presenta importantes limitaciones. En particular, el permiso parental en sentido estricto previsto en el art. 48 bis ET no es retribuido, lo que reduce notablemente su utilización en la práctica. Al implicar la pérdida total de ingresos durante su disfrute, es previsible que muchos trabajadores, especialmente aquellos que aportan el principal ingreso del hogar, opten por no ejercer este derecho. En consecuencia, la ausencia de compensación económica dificulta que el permiso parental cumpla su objetivo de promover una distribución equilibrada de las responsabilidades de cuidado entre ambos progenitores, especialmente en las etapas posteriores al nacimiento. Ello puede incluso favorecer que dichas responsabilidades continúen recayendo mayoritariamente sobre la madre. Sin embargo, también debe admitirse que el modelo español muestra un progreso significativo en cuanto a la intransferibilidad, porque, a diferencia de la Directiva (UE) 2019/1158, que solamente requiere que dos meses del permiso parental sean intransferibles, el sistema español ha decidido establecer todo el permiso como un derecho individual e intransferible.

A la luz de estas conclusiones, pueden formularse algunas recomendaciones orientadas a mejorar la regulación actual del permiso parental en el ordenamiento jurídico español.

En primer lugar, sería recomendable revisar el modo en que el ordenamiento español utiliza determinados permisos ya existentes, en particular el permiso por nacimiento y cuidado del menor y el permiso de lactancia, para considerar cumplidas las exigencias del permiso parental retribuido previstas en la normativa europea. En el modelo actual, la mayor parte de estos derechos se concentran en el momento inmediatamente posterior al

nacimiento del menor, pese a que las necesidades de cuidado se prolongan durante toda la infancia. Por ello, podría valorarse la posibilidad de ampliar el margen temporal de estos permisos o permitir que una parte mayor de su disfrute pueda desplazarse a etapas posteriores del desarrollo del menor. De este modo, estos instrumentos podrían contribuir de forma más efectiva a la conciliación a largo plazo, que es precisamente la finalidad del permiso parental en el marco del Derecho de la Unión Europea.

En segundo lugar, otra vía de mejora alternativa especialmente relevante consistiría en reforzar el permiso parental en sentido estricto previsto en el art. 48 bis ET. En particular, resultaría conveniente avanzar hacia el establecimiento de una retribución durante su disfrute. La existencia de un permiso parental retribuido permitiría consolidar esta figura como un verdadero instrumento de corresponsabilidad y conciliación a largo plazo, evitando que su utilización quede limitada únicamente a aquellos trabajadores con mayor capacidad económica. En este sentido, parece más apropiado que se creara una prestación de la Seguridad Social, siguiendo el patrón establecido en otras prestaciones relacionadas con la conciliación familiar, donde se cubre el 100% de la base reguladora (nacimiento y cuidado de menor, riesgos durante el embarazo y la lactancia). Tanto si no llegara al 100% o respecto de los salarios más altos siempre se podrá, a través de la negociación colectiva o de políticas internas de empresa, mejorar dicha prestación en función de las posibilidades económicas de cada organización, por ejemplo, alcanzando el salario real del trabajador que podría estar por encima de la base máxima de cotización. Esta solución posibilitaría asegurar un nivel mínimo de protección para todos los empleados. Si la retribución recayera sobre las empresas exclusivamente, podría surgir un efecto desincentivador en la contratación o promoción de empleados que tienen más probabilidades de usar el permiso, especialmente aquellos con hijos pequeños.

En síntesis, el estudio efectuado lleva a la conclusión de que, a pesar de los progresos logrados en la conciliación y la corresponsabilidad en el sistema español, la regulación actual del permiso parental sigue presentando importantes carencias. La falta de compensación del permiso parental en sentido estricto, el uso amplio de la cláusula pasarela y la concentración de derechos remunerados justo después del nacimiento demuestran las limitaciones del modelo actual para alcanzar por completo los objetivos que impone la Directiva (UE) 2019/1158. Por ello, avanzar hacia un permiso parental efectivamente retribuido y configurado como un derecho autónomo de cuidado a largo

plazo se presenta como uno de los principales retos pendientes del sistema español de conciliación. Solo mediante una regulación que garantice tanto una duración suficiente como una compensación económica adecuada podrá consolidarse el permiso parental como un verdadero instrumento de corresponsabilidad entre progenitores y de protección efectiva del cuidado de los hijos a lo largo de toda su infancia.

ANEXOS

1) NORMATIVA

DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DOCE 29 de junio de 1989). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada por el Consejo Europeo el 9 de diciembre de 1989. https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char_2016/oj/spa

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DOCE 28 de noviembre de 1992). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903>

Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DOCE 19 de junio de 1996). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1996-80884>

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, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DOUE 18 de marzo de 2010). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2010-80506>

Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos. Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa (DOUE 30 de marzo de 2010). https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj?locale=es

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2010/C 83/02, Diario Oficial de la Unión Europea, 30 de marzo de 2010 <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DOUE 12 de julio de 2019) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171>.

NORMATIVA NACIONAL

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis 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). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1989-5272>

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). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

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). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

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). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE

núm. 57, de 7 de marzo de 2019). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE 29 de junio de 2023). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-15135>

Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (BOE 22 de mayo de 2024). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-10235>

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; y del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (BOE 30 de julio de 2025). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-15741

Proyecto de Ley de Familias, BOCG, Congreso de los Diputados, XV Legislatura, Serie A, núm. 11-1, de 8 de marzo de 2024. https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-11-1.PDF

2) JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL

DOCTRINA TRIBUNAL DE JUSTICIA

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas núm. 184/83, de 2 de julio de 1984, ap. 25 [versión electrónica – base de datos *EUR-Lex*. Ref. CELEX: 61983CJ0184]. Fecha de la última consulta: 02 de octubre de 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0184>

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas núm. C-411/96, de 27 de octubre de 1998, ap. 30 [versión electrónica – base de datos *EUR-Lex*. Ref. CELEX: 61996CJ0411]. Fecha de la última consulta: 02 de octubre de 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0411>

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala Sexta) núm. C-333/97, de 21 de octubre de 1999, apdos. 40-42 [versión electrónica – base de datos *EUR-Lex*. Ref. CELEX: 61997CJ0333]. Fecha de la última consulta: 02 de octubre de 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A61997CJ0333>

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) núm. C-149/10, de 16 de septiembre de 2010, apdos. 34, 40, 41–45 y 63–75 [versión electrónica – base de datos *EUR-Lex*. Ref. CELEX: 62010CJ0149]. Fecha de la última consulta: 02 de octubre de 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62010CJ0149>

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) núm. C-104/09, de 30 de septiembre de 2010, Pedro Manuel Roca Álvarez c. Sesa Start España ETT, S.A., apdos. 31 y 37–39 [versión electrónica – base de datos *EUR-Lex*. Ref. CELEX: 62009CJ0104]. Fecha de la última consulta: 02 de octubre de 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62009CJ0104>

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto C-222/14, de 16 de julio de 2015, ap. 41 [versión electrónica – *EUR-Lex*. ECLI:EU:C:2015:473]. Fecha de la última consulta: 27 de noviembre de 2025. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=165905&doclang=ES>

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Sexta), de 18 de septiembre de 2019, asunto C-366/18, José Manuel Ortiz Mesonero c. UTE Luz Madrid Centro, ECLI:EU:C:2019:757, ap. 48 [versión electrónica – base de datos *CURIA*]. Fecha de la última consulta: 04 de enero de 2026.
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217867&doclang=E>
[S](#)

DOCTRINA TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 240/1999, de 20 de diciembre (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2000), FJ 6 [versión electrónica – Tribunal Constitucional. ECLI:ES:TC:1999:240]. Fecha de la última consulta: 2 de enero de 2026.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3982>

Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) núm. 140/2024, de 6 de noviembre, recaída en la cuestión de inconstitucionalidad núm. 6694-2023 [versión electrónica – *BOE*. Ref. BOE-A-2024-25523]. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2026.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-25523>

JURISPRUDENCIA TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª) núm. 419/2018, de 19 de abril de 2018 (rec. núm. 1286/2016), sobre acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia [versión electrónica – base de datos *CENDOJ*. Ref. CENDOJ: 28079140012018100370; ROJ: STS 1613/2018; ECLI:ES:TS:2018:1613]. Fecha de la última consulta: 08 de enero de 2026.
<https://www.iberley.es/jurisprudencia/acumulacion-jornadas-completas-permiso-lactancia-sentencia-social-n-419-2018-tribunal-supremo-sala-social-seccion-1-rec-1286-2016-19-abril-2018-47817183>

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Pleno) núm. 169/2023 (ROJ: STS 783/2023), de 2 de marzo de 2023, recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3972/2020 [versión electrónica – base de datos *CENDOJ*. ECLI:ES:TS:2023:783]. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer. Fecha de la última consulta: 05 de enero de 2026.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e75750e14f001dbfa0a8778d75e36f0d/20230317>

AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) núm. 128/2025, de 30 de septiembre de 2025 [versión electrónica – base de datos Laboral-Social]. Rec. núm. 231/2025. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2026. <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/128-2025-VD.pdf>

DOCTRINA JUDICIAL

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1) núm. 5362/2022 (ROJ: STSJ CAT 8212/2022), de 17 de octubre de 2022, recurso de suplicación núm. 2958/2022 [versión electrónica – base de datos *CENDOJ*. ECLI:ES:TSJCAT:2022:8212]. Fecha de la última consulta: 5 de enero de 2026. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/00a2073db8618c4ca0a8778d75e36f0d/20221104>

3) BIBLIOGRAFÍA

Antolín Polo, E. C., “La corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral en el ámbito de la Administración Pública”, Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Valladolid, 2021, p. 31 (disponible en <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/47732/TFG-L2848.pdf>; última consulta 26/09/2025).

Ballester Pastor, M. A., “Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad”, *Revista de Derecho Social*, n. 51, 2010, pp. 31-66.

Ballester Pastor, M. A., “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *Temas Laborales*, núm. 146, 2019, pp. 13-40 (disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959606>; última consulta 09/01/2026).

Ballester Pastor, M. A., “La protección de la maternidad”, en Casas Baamonde, M. E., García-Perrote Escartín, I., Gil Alburquerque, R., Gómez García-Bernal, A. y Sempere Navarro, A. V. (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado / Fundación FIDE, Madrid, 2023, pp. 431-455 (disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-284; última consulta 21/02/2026)

Benito Benítez, M. A., “La protección de la maternidad y de la corresponsabilidad”, *Trabajo y Derecho*, n. 74, 2021, pp. 35-60 (disponible en <http://hdl.handle.net/10498/34703>; última consulta: 26/10/2025)

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, n.º 2, 2023, pp. 1-49 (disponible en https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/8310/7033; última consulta: 08/01/2026).

Blasco Jover, C., “Las claves del RD-ley 9/2025, de 29 de julio. Entre compromisos europeos, eslóganes apresurados y confusión de conceptos, una luz: la solución para las familias monoparentales”, *Briefs AEDTSS*, n.º 89, 2025, p. 3, (disponible en https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/09/89_Carolina-Blasco-Jover_Permisos-parentales.Julio2025.pdf; última consulta 16/01/2025)

Caamaño Rojo, E., “El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, n. 31, 2008, pp. 325-354 (disponible en https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512008000200008&script=sci_arttext&tlng=pt; última consulta 26/11/2025)

Caracciolo di Torella, E., “One more step along the way: the 2019 Work Life Balance Directive”, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n. 4, 2020, pp. 70-81 (disponible en <https://journals.openedition.org/rdctss/803?lang=en>; última consulta 27/11/2025).

Carrillo Márquez, D., “Conciliación de la maternidad/paternidad en España: evolución, condicionantes y retos de futuro”, *Acción Familiar*, 2024 (disponible en <https://accionfamiliar.org/conciliacion-de-la-maternidad-paternidad-en-espana/>; última consulta 29/12/2025)

De la Corte-Rodríguez, M., “EU National Systems of Child-Related Leave: A Maternalist Approach, Despite the Work-Life Balance Directive”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 40, núm. 3, 2024, pp. 275–302 (disponible en <https://doi.org/10.1177/2031952520966613>; última consulta 03/03/2026)

Falguera Baró, M. À. y Sánchez Puerta, D. A., “El nuevo permiso parental”, *Jurisdicción Social. Revista de la Comisión Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, nº 267, 2025, pp. 18-34 (disponible en <https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2025/07/Revista-Jurisdicion-Social-Junio-2025.pdf> ; última consulta 06/12/2025)

De la Flor Fernández, M.^a Luisa, "La Directiva sobre conciliación y su transposición en España", *Temas Laborales*, núm. 168, 2023, pp. 37-66.

Garrigues Giménez, A., Núñez-Cortés Contreras, P. y Cebrián Carrillo, A., “La maternidad y paternidad en el derecho de la Unión Europea. Comentario a la Directiva 2006/54/CE; su inmediata incorporación por la futura Ley de igualdad y el propósito reparador de ésta respecto de algunos defectos transitorios de la Directiva 92/85/CE”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 67, 2007, pp. 241-274 (disponible en https://vlex.es/vid/inmediata-reparador-transpositorios-441773#footnote_reference_39; última consulta 20/10/2025).

García Rubio, M. A., “Despido por causas empresariales y conciliación familiar: garantías de las personas trabajadoras a la luz de la actual normativa y jurisprudencia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 236, 2020, pp. 71-110.

García Testal, E., "Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la

igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento español", *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 51, 2024, pp. 151-178 (disponible en <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26323>; última consulta 04/01/2026)

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. 78-103, (disponible en <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24503>; última consulta 03/01/2025)

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, n. 2, 2022, pp. 10-43 (disponible en <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6941>; última consulta 02/10/2025).

Gorelli Hernández, J., "El Real Decreto-ley 9/2025, ¿correcta transposición de la Directiva 2019/1158?", *Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS)*, vol. X, n.º 2, 2025, pp. 14-45 (disponible en <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/29125/25765>; última consulta: 13/01/2026).

Igartua Miró, M. T., «Promoción de la igualdad de género a través de "fórmulas de trabajo flexible". Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158», *Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 7, n.º 2, 2022, pp. 86-114 (disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/es/article/view/6944/5419>; última consulta 14/01/2026).

López Álvarez, M. J., "La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español", *Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 7, núm. 2, 2022, pp. 64-85 (disponible en <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6943>; última consulta 04/03/2026)

López Álvarez, M. J., "Por qué el nuevo permiso parental no cumple con los plazos de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158", *Briefs AEDTSS*, núm. 52, 2023

(disponible en <https://www.aedtss.com/por-que-el-nuevo-permiso-parental-no-cumple-con-los-plazos-de-transposicion-de-la-directiva-ue-2019-1158/>; última consulta 09/01/2026).

Molero Marañón, M. L., “Derechos de conciliación y tiempo de trabajo”, *Documentación Laboral*, n. 82, 2008, pp. 47-81.

Menéndez Sebastián, P., “Ofelia y el permiso parental español”, *AEDTSS – Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024 (disponible en <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol/>; última consulta 30/12/2025).

Menéndez Sebastián, P., “Ofelia y el permiso parental español. Parte II”, *Briefs AEDTSS*, núm. 92, 2025 (disponible en https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/09/92_Paz-Menedez-Sewbastian_Permisos-Parentales.2025.pdf; última consulta: 12/01/2026).

Nieves Nieto, N., “Permiso parental y protección en caso de despido a la vista de la jurisprudencia del TJUE”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 1, 2016, pp. 99-117 (disponible en https://www.edicionescinca.com/wp-content/uploads/2019/07/revista_estudios_lat_n1.pdf#page=99; última consulta 25/11/2025).

Reche Tello, N., “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *Revista de Derecho Social*, n. 89, 2020, pp. 65-90 (disponible en https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/35947/El_complemento_por_maternidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y; última consulta 27/11/2025).

Recio Alcaide, A.; Castellanos Serrano, C.; y Andrés Jiménez, J., “¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023”, *Papeles de Trabajo*, núm. 4/2024, Instituto de Estudios Fiscales (disponible en:

https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2024_04.pdf; última consulta: 27/01/2025)

Romero Balsas, P., “El uso social del permiso de paternidad en España”, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, 2014, p. 14 (disponible en https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660313/romero_balsas_pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y; última consulta 29/09/2025).

Rodríguez González, S., “Cuenta atrás para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158. Hacia un tiempo de trabajo corresponsable”, *NET21*, n. 10, marzo 2022, p. 3 (disponible en <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2022/03/cuenta-atras-para-la-transposicion-de-la-directiva-ue-2019-1158-hacia-un-tiempo-de-trabajo-corresponsable.pdf>; última consulta 29/09/2025).

Rodríguez Escanciano, S., “El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto-ley 5/2023: antecedentes, novedades y cuestiones pendientes”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 2023 (disponible en <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/revistaderechosocialyempresa/article/view/6247/4439>; última consulta 07/01/2026).

Rodríguez Escanciano, S., “La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su transposición al ordenamiento jurídico español”, *Anuario Crítico de Derecho del Trabajo*, vol. XIV, 2022, pp. 249-301 (disponible en <https://acdct.es/wp-content/uploads/2023/09/12-rodriguez-escanciano-acdct-xiv-2022.pdf#:~:text=Susana%20Rodríguez%20Escanciano%2C%20«La%20Directiva,en%20esta%20senda%20desde%20el>; última consulta 7/01/2026).

Thomas, J., Rowe, F., Williamson, P. y Lin, E. S., “The effect of leave policies on increasing fertility: a systematic review”, *Humanities and Social Sciences Communications*, vol. 9, 2022, art. 262 (disponible en <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01270-w>; última consulta 24/11/2025).

Trujillo Pérez, A. J., “De la conciliación a la corresponsabilidad, una oportunidad no aprovechada: la Sentencia del TJUE (Sala Primera), de 16 de septiembre de 2010”, *Revista Electrónica de Derecho Constitucional Europeo*, n. 14, 2010 (disponible en <https://www.ugr.es/~redce/REDCE14/articulos/12JavierTrujillo.htm#15bis>; última consulta 15/10/2025).

De la Villa Gil, L. E. y López Cumbre, L., “Adaptación de la legislación española a la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 67, 1999, pp. 41-70 (disponible en <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/24560/AdaptacionDeLa.pdf?sequence=3&isAllowed=y>; última consulta 27/10/2025).

4) RECURSOS DE INTERNET

Agencias, “El Tribunal Constitucional rechaza el recurso de una madre para acogerse al permiso de paternidad del otro progenitor encarcelado”, *Demócrata*, 2025 (disponible en [https://www.democrata.es/tribunales/tribunal-constitucional-rechaza-recurso-madre-acogerse-permiso-paternidad-progenitor-encarcelado/#:~:text=El%20Tribunal%20Constitucional%20\(TC\)%20ha%20rechazado%20el,judicial%20ha%20asegurado%20que%20no%20se%20ha](https://www.democrata.es/tribunales/tribunal-constitucional-rechaza-recurso-madre-acogerse-permiso-paternidad-progenitor-encarcelado/#:~:text=El%20Tribunal%20Constitucional%20(TC)%20ha%20rechazado%20el,judicial%20ha%20asegurado%20que%20no%20se%20ha;); última consulta 04/03/2026)

Comisión Europea, “Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: ‘La conciliación de la vida profesional, familiar y privada — A la búsqueda de nuevos caminos’”, COM(2009) 410, 2009 (disponible en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0410:FIN:ES:PDF>; última consulta 25/11/2025).

Comisión Europea, “New rights to improve work-life balance in the EU enter into application today”, *Employment, Social Affairs and Inclusion*, 2022 (disponible en https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/new-rights-improve-work-life-balance-eu-enter-application-today-2022-08-08_en; última consulta 25/10/2025).

Comisión Europea, “Permiso parental”, resumen de legislación de la Unión Europea, s. f. (disponible en <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/parental-leave.html>; última consulta 26/11/2025).

Cuatrecasas, “Ampliación del permiso de nacimiento y cuidado en España. El Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, amplía a 19 semanas retribuidas el permiso de nacimiento y cuidado de menor”, *Legal Flash Laboral*, Cuatrecasas, 2025 (disponible en <https://www.cuatrecasas.com/resources/mpliacion-del-permiso-de-nacimiento-y-cuidado-en-espana-688a0ef02f618043059228.pdf?v1.92.0.20250801>; última consulta: 14/01/2026).

Departamento laboral Iberley, “El RD-ley 9/2025, de 29 de julio, amplía el permiso de nacimiento y cuidado de menores en tres semanas”, *Iberley Noticias*, 2025 (disponible en <https://www.iberley.es/noticias/el-rd-ley-9-2025-29-julio-amplia-permiso-nacimiento-cuidado-menores-tres-semanas-35159>; última consulta 15/01/2026).

Departamento Laboral Iberley, “Cómo solicitar los periodos adicionales de la prestación por nacimiento, adopción y cuidado de menores en 2026”, *Iberley. Revista jurídica*, 2026 (disponible en <https://www.iberley.es/revista/como-solicitar-los-periodos-adicionales-prestacion-nacimiento-adopcion-cuidado-menores-2026-1472>; última consulta: 13/01/2026).

Iberley, “Las STJUE de 30 de septiembre de 2010 «Caso Roca Álvarez» y de 16 de julio de 2015 «Caso Konstantinos Maistrellis»”, 2016 (disponible en <https://www.iberley.es/noticias/permiso-lactancia-disfrutado-padre-vision-tjue-sobre-obligacion-acceso-permiso-conyuge-pareja-trabajadora-cuenta-ajena-27435>; última consulta 03/01/2026)

Pizarro, J., “La Justicia europea multa a España por no cumplir a tiempo la directiva sobre el permiso parental retribuido”, *La Sexta*, 1 de agosto de 2025 (disponible en https://www.lasexta.com/noticias/nacional/justicia-europea-multa-espana-cumplir-tiempo-directiva-permiso-parental-retribuido_20250801688c9aad9db33905c4dfeaca.html; última consulta: 12/01/2026).

Unión Europea, “Permisos y modalidades flexibles de trabajo: normativa aplicable en la UE” (disponible en https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/general-employment-terms-conditions/leave-flexible-working/index_es.htm; última consulta 25/11/2025).

Veremark. “Parental leave”, s.f. (disponible en <https://www.veremark.com/hr-glossary/parental-leave>; última consulta 21/02/2026)

Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado

Por la presente, yo, Carolina Rivera Marassa, estudiante de Doble Grado en Derecho y Business Analytics de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "Permiso Parental", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. **Referencias:** Usado conjuntamente con otras herramientas, como Science, para identificar referencias preliminares que luego he contrastado y validado.
2. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
3. **Sintetizador y divulgador de libros complicados:** Para resumir y comprender literatura compleja.
4. **Traductor:** Para traducir textos de un lenguaje a otro.

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: 09/03/2026

Firma: Carolina Rivera Marassa