



FACULTAD DE DERECHO

PERMISO PARENTAL Y SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Autor: Laura Gómez-Chacón Solé

5ª, E-3 A

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid

Junio 2026

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

AN	Audiencia Nacional
Art./s.	Artículo/Artículos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Convenio Colectivo
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
EPA	Encuesta de Población Activa
ET	Estatuto de los Trabajadores
Ex art.	Ex artículo (por virtud del artículo)
FJ	Fundamento jurídico
Id.	Ibid (el mismo)
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
Núm./no.	Número
Op. cit.	Opus citatus (obra citada)
RDL	Real Decreto-ley
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SEMAF	Sindicato Español de Maquinistas y Afines Ferroviarios
SERGAS	Servicio Gallego de Salud
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional

STS/SSTS	Sentencia/s del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TFG	Trabajo de Fin de Grado
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado analiza el permiso parental en el ordenamiento jurídico español y su adecuación a las exigencias de la Directiva (UE) 2019/1158.

Para ello, se estudia la evolución histórica de esta figura en el Derecho de la Unión Europea, su incorporación al ordenamiento español y las carencias que ese proceso de transposición ha dejado sin resolver.

El núcleo del trabajo se centra en examinar si la denominada cláusula pasarela permite a España acreditar el cumplimiento de sus obligaciones derivadas del Derecho de la UE en materia de permiso parental, analizando para ello no solo la normativa que regula específicamente este permiso, también el papel que desempeñan las regulaciones del permiso por nacimiento y cuidado del menor y el permiso de lactancia acumulada con los que está muy relacionado.

A lo largo del análisis se hace referencia a la jurisprudencia más reciente, a la negociación colectiva y a las últimas reformas legislativas.

La principal conclusión de este TFG es que la transposición realizada en diversas fases todavía presenta carencias importantes. De hecho, será necesaria una regulación más directa y clara para garantizar que el derecho al permiso parental reconocido por la Directiva pueda ser disfrutado por todas las personas trabajadoras de forma igualitaria.

Palabras clave:

Permiso parental, cláusula pasarela, Directiva 2019/1158, permiso por nacimiento, lactancia acumulada, transposición, conciliación.

ABSTRACT

This Final Degree Dissertation analyses parental leave in the Spanish legal system and its compliance with the requirements of Directive (EU) 2019/1158.

To this end, the study examines the historical evolution of this institution in European Union law, its incorporation into the Spanish legal order and the shortcomings that the transposition process has left unresolved.

The core of the dissertation focuses on examining whether the so-called bridging clause allows Spain to demonstrate compliance with its European obligations regarding parental leave, analyzing the role played by maternity and childcare leave and accumulated breastfeeding leave.

Throughout the analysis, reference is made to the most recent case law, collective bargaining and the latest legislative reforms.

The dissertation concludes that the transposition carried out presents significant shortcomings and that a more direct and clearer regulatory framework would be needed to guarantee the rights recognized by the Directive to all workers equally.

Keywords:

Parental leave, bridging clause, Directive 2019/1158, birth and childcare leave, accumulated breastfeeding leave, transposition, work-life balance.

ÍNDICE

1. 1.	INTRODUCCIÓN.....	8
1.1.	Objetivos del trabajo y estructura.....	8
1.2.	Metodología.....	11
2.	EL PERMISO PARENTAL EN EL DERECHO DE LA UE	13
2.1.	Concepto y origen en el Derecho de la Unión Europea	13
2.2.	Finalidad del permiso parental en la Directiva (UE) 2019/1158.....	16
3.	EL PERMISO PARENTAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL 19	
3.1.	Regulación vigente ET art.48 bis	19
3.2.	Titulares del derecho.....	20
3.3.	Duración	22
3.4.	Forma de disfrute.....	22
3.5.	Carácter retribuido.....	25
3.6.	Protección frente al despido	27
4.	CORRECCIÓN DE LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2019/1158 EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL.....	29
4.1.	Carencias detectadas en la transposición y suficiencia de esta	29
5.	LA CLAÚSULA PASARELA COMO TÉCNICA DE CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTIVA 2019/1158	33
5.1.	Permiso por nacimiento y cuidado del menor y su posible impacto en la correcta trasposición del permiso parental	33
5.1.1.	<i>Objetivos y régimen jurídico</i>	33

5.1.2.	<i>Duración y forma de disfrute. Especialidades de las familias monoparentales.</i>	33
5.1.3.	<i>Prestación de la seguridad social y cobertura</i>	36
5.2.	El permiso por cuidado del lactante y su posible impacto en la correcta transposición del permiso parental	37
5.2.1.	<i>Objetivos y régimen jurídico</i>	37
5.2.2.	<i>Duración forma de disfrute</i>	39
5.2.3.	<i>Prestación de la seguridad social asociada</i>	42
6.	CONCLUSIONES	45
7.	ANEXO	48
7.1.	Doctrina de la Unión Europea e instrumentos internacionales.....	48
7.2.	Doctrina Nacional.....	49
7.3.	Convenios Colectivos.....	51
7.4.	Jurisprudencia y doctrina judicial.....	51
7.5.	Doctrina constitucional.....	53
7.6.	Obras doctrinales	53
7.7.	Bibliografía.....	56
7.7.1.	<i>Recursos de Internet</i>	56

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objetivos del trabajo y estructura

La conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los temas más relevantes del mercado de trabajo de la UE y el español en la actualidad. Cada vez hay más normativa desde ambos ámbitos dedicada a estos temas y a facilitar la conciliación. Esta normativa trata de solventar un problema social importante que dista de haberse solucionado, tal y como muestran algunos datos recientes. Según la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2025, la tasa de paro femenina se situó en el 12,72%, casi tres puntos por encima de la masculina, que fue del 10,14%¹. Esta diferencia no es casualidad, sino el reflejo de que las tareas de cuidado siguen recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres, como se desprende de los datos anteriores. Tampoco se ha cerrado la brecha salarial, en la que, según un estudio publicado en febrero de 2026 a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE, las mujeres cobraron en 2023 una media de 25.591 euros al año frente a los 30.372 euros de los hombres, lo que supone una diferencia del 15,74%. Y esa diferencia no se mantiene a lo largo de la vida laboral, sino que crece con la edad. En el grupo de 55 a 59 años llega hasta el 19,39%, lo que el propio estudio atribuye al efecto acumulado de que las mujeres han ido flexibilizando su participación laboral o interrumpiendo su carrera para asumir tareas de cuidado, con el consiguiente impacto en sus ingresos presentes y futuros, incluidas las pensiones².

Como ha señalado el Parlamento Europeo, la brecha salarial no es algo que ocurra de golpe, sino que es el resultado de una serie de desventajas que se van acumulando a lo largo de toda la vida laboral. Entre ellas destaca que las mujeres dedican más horas al trabajo no remunerado como el cuidado de hijos o las tareas domésticas, y que son quienes mayoritariamente interrumpen su carrera profesional por motivos familiares. Esta realidad explica por qué el legislador europeo ha apostado cada vez más por regular los

¹ Instituto Nacional de Estadística. (2025, 28 de abril). *Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre 2025*. (Disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPA1T25.htm>; última consulta 04/06/2026).

² Instituto de las Mujeres. (2026, 12 de febrero). *La brecha retributiva entre mujeres y hombres es del 15,74%*. Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad. <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2026/BrechaRetributiva.htm>; última consulta 04/06/2026).

permisos parentales no solo como una medida de conciliación, sino como un instrumento para lograr una mayor igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo³.

Este objetivo igualitario encuentra respaldo en otras muchas normas como, por ejemplo, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁴ en cuyo artículo 21 se prohíbe la discriminación también por razón de sexo, el artículo 23 proclama la igualdad entre hombres y mujeres y prevé el recurso a la acción positiva para lograrla y el artículo 33 que reconoce el derecho de toda persona a la protección frente al despido por maternidad y a un permiso de maternidad y parental retribuido. No se trata de una normativa novedosa el propio TFUE art. 153.1 i) ya preveía Políticas sociales de la UE para lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. El artículo 157, ya presente desde el Tratado de Roma y que es de aplicación directa, ya proclamaba la igualdad retributiva entre hombres y mujeres permitiendo la acción positiva en su último párrafo.

También la normativa fundamental española se refiere en el artículo 14 de la Constitución a la prohibición de discriminación por razón de sexo⁵, desarrollado en el ámbito laboral por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶ cuestión que se reitera en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.⁷

En este contexto surge 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. Esta norma es el intento más reciente de la Unión Europea de cambiar los incentivos que históricamente han llevado a que sean

³ Parlamento Europeo. (2025, 19 de marzo). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*. Parlamento Europeo. (Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>; última consulta 04/06/2026).; Parlamento Europeo. (2022, 4 de abril). *Equilibrio entre la vida familiar y profesional de los padres: nuevas normas*. Parlamento Europeo. (Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20180706STO07413/equilibrio-entre-la-vida-familiar-y-profesional-de-los-padres-nuevas-normas>; última consulta 04/06/2026).

⁴ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, arts. 21, 23 y 33. Diario Oficial de la Unión Europea, C 326, de 26 de octubre de 2012. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

⁵ Constitución Española, art. 14. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>; última consulta 04/06/2026).

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>; última consulta 04/06/2026).

⁷ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, núm. 167, de 13 de julio de 2022. (Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>; última consulta 04/06/2026).

las mujeres quienes asuman la mayor parte del cuidado de los hijos: por un lado, impone que algunos permisos sean intransferibles y, por otro lado, exige que vayan acompañados de una compensación económica suficiente⁸. Sin embargo, su incorporación al ordenamiento español ha generado un debate importante sobre su cumplimiento y correcta transposición que puede llevarse a cabo a través de la llamada cláusula pasarela prevista en el artículo 20.6 de la propia Directiva. Esta cláusula permite a los Estados miembros acreditar el cumplimiento de los requisitos del permiso parental computando otros permisos de cuidado que superen los mínimos exigidos por la Directiva, como el permiso por nacimiento o la lactancia acumulada⁹.

La importancia de esta cláusula la ha convertido en el objeto principal de este Trabajo de Fin de Grado que pretende analizar si esa cláusula pasarela permite a España acreditar que cumple con lo que la Directiva exige, centrándose especialmente en el permiso por nacimiento y cuidado del menor y en el permiso de lactancia acumulada.

El trabajo se divide en cinco partes:

La primera repasa el origen y la evolución del permiso parental en el Derecho de la Unión Europea, con especial atención a la finalidad de la Directiva 2019/1158.

La segunda analiza cómo está regulado el permiso parental en España, estudiando quién puede pedirlo, cuánto dura, cómo puede disfrutarse, si es retribuido y qué protección tiene frente al despido.

La tercera valora si la transposición que hizo el Real Decreto-ley 5/2023 fue suficiente, qué problemas dejó sin resolver y qué ha aportado el Real Decreto-ley 9/2025.

La cuarta parte analiza el permiso por nacimiento y cuidado del menor, estudiando su régimen jurídico, su duración y la prestación de Seguridad Social que lleva asociada, para valorar en qué medida su excedente sobre los mínimos europeos puede computarse a través de la cláusula pasarela.

⁸ Fernández Prieto, M. (2025). *El permiso parental de la Directiva (UE) 2019/1158 entre trasposición y «atajo» en el derecho interno*. Revista Justicia & Trabajo, (Extra-5), 87-117, pp. 91-94. (Disponible en: <https://doi.org/10.69592/2952-1955-EXTRA-DICIEMBRE-2025-ART-5>; última consulta 04/06/2026).

⁹ Menéndez Sebastián, Paz, “*Ofelia y el permiso parental español. Parte II*”, Briefs AEDTSS, número 92, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025. (Disponible en: <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol-parte-ii/>; última consulta 04/06/2026).

La quinta y última parte hace lo mismo con el permiso de lactancia acumulada, prestando especial atención a cuántos días corresponden realmente, cómo se calculan, qué retribución lleva aparejada y qué papel ha jugado la negociación colectiva en su desarrollo práctico.

Finalmente, para cerrar el trabajo, se recogen las principales conclusiones que se han ido obteniendo a lo largo de la investigación.

1.2. Metodología

Este TFG se basa en la búsqueda, lectura y comparación de las fuentes jurídicas más relevantes sobre el tema, que quedan recogidas en el anexo final del trabajo.

Para empezar, se han analizado las principales normas aplicables, tanto europeas, en especial la Directiva (UE) 2019/1158 y las directivas que la precedieron, como españolas, prestando especial atención al Estatuto de los Trabajadores en su versión actualizada, a la Ley General de la Seguridad Social, al Real Decreto-ley 5/2023, al Real Decreto-ley 2/2024 y al Real Decreto-ley 9/2025.

Además, se han incluido cuatro convenios colectivos vigentes con artículos relevantes sobre el permiso de lactancia acumulada y la prestación por nacimiento y cuidado del menor, con el fin de ver cómo la negociación colectiva ha dado respuesta a cuestiones que la ley no ha regulado expresamente.

También se han estudiado las sentencias más importantes en la materia, tanto del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo como de Tribunales Superiores de Justicia, la Audiencia Nacional y juzgados de primera instancia, incluyendo resoluciones dictadas hasta el primer trimestre de 2026.

Por último, se han consultado artículos académicos publicados en revistas jurídicas especializadas, así como contribuciones doctrinales en blogs de referencia en el área de Derecho del Trabajo.

El estudio no se fragmenta por las fuentes mencionadas, sino que todas ellas se entremezclan y utilizan para ofrecer un análisis completo y riguroso del tema elegido, permitiendo extraer conclusiones propias sobre el tema.

Para la elaboración de este trabajo he utilizado la herramienta de inteligencia artificial Claude (Anthropic) como apoyo en la redacción y revisión de algunos apartados, así como

para contrastar la coherencia de los argumentos desarrollados. En todo caso, el análisis jurídico, las conclusiones y las opiniones expresadas son propias, y todas las fuentes citadas han sido consultadas y verificadas directamente.

2. EL PERMISO PARENTAL EN EL DERECHO DE LA UE

2.1. Concepto y origen en el Derecho de la Unión Europea

El permiso parental, tal y como se configura actualmente en la Directiva (UE) 2019/1158, no constituye una creación normativa *ex novo*, sino que es el resultado de una evolución progresiva del Derecho social de la UE respecto al cuidado de los hijos de los trabajadores. Ha transitado desde un modelo centrado en la protección biológica de la maternidad¹⁰ de la prevención de los riesgos laborales asociados, que se mantiene completamente vigente. Al mismo tiempo, se ha ido configurando una concepción más amplia basada en la conciliación de la vida laboral y familiar y en la corresponsabilidad entre progenitores, de donde surge el permiso parental.¹¹

En la primera etapa, situada en las décadas de los años ochenta y noventa del siglo XX, la intervención de la entonces Comunidad Económica Europea en esta materia no respondía todavía a un planteamiento de reparto equilibrado de responsabilidades familiares, sino a la protección de la mujer trabajadora en cuanto sujeto expuesto a riesgos específicos derivados del embarazo, el parto e incluso la lactancia natural del menor. Esta lógica se materializa en la Directiva 92/85/CEE, que se inserta expresamente en el marco de la política de seguridad y salud en el trabajo y configura la protección de la maternidad como una cuestión de prevención de riesgos laborales¹². La finalidad de esta norma es salvaguardar la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, consolidando así un modelo protector fuertemente vinculado a la dimensión biológica del cuidado.

La doctrina ha destacado que este primer enfoque europeo no cuestionaba la distribución tradicional de roles familiares, sino que reforzaba un modelo en el que el cuidado infantil seguía asociado principalmente a la mujer¹³. En este contexto todavía no puede hablarse

¹⁰ 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*. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 348, de 28 de noviembre de 1992, pp. 1-8. (Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:31992L0085>; última consulta 04/06/2026).

¹¹ Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, *por la que se aplica el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES*, cláusula 2 del Acuerdo marco anexo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 145, de 19 de junio de 1996, pp. 4-9. (Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:31996L0034>; última consulta 04/06/2026).

¹² Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, op. cit.

¹³ De la Flor Fernández, M. L. (2025). *El permiso parental: de su reconocimiento a las dificultades de su efectividad*. Temas Laborales, (168), 67-100, p. 92. (Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10515658.pdf>; última consulta 04/06/2026).

propriadamente de “permiso parental”, sino de permisos vinculados a la maternidad, concebidos como medidas de protección de riesgos laborales respecto de la mujer trabajadora y su descendencia.

El nacimiento del permiso parental como institución autónoma en el Derecho de la Unión se produce con la Directiva 96/34/CE, que incorpora el Acuerdo marco sobre permiso parental suscrito por los interlocutores sociales a nivel comunitario en 1995¹⁴. Por primera vez se reconoce un derecho individual de hombres y mujeres trabajadores a un permiso por nacimiento o adopción para ocuparse del cuidado del hijo, con una duración mínima de tres meses y hasta una edad máxima del menor a determinar por las legislaciones nacionales de los Estados miembros (mínimo hasta los ocho años)¹⁵. La cláusula 2.1 del Acuerdo marco establecía que dicho permiso debía concederse, en principio, de manera no transferible, lo que introducía ya una dimensión individual del derecho. Esta configuración supuso un cambio relevante, pues el permiso dejaba de vincularse exclusivamente a la condición biológica de la madre y pasaba a reconocerse formalmente como derecho propio de cada progenitor.

Sin embargo, como subraya la doctrina científica, la estructura normativa de 1996 presentaba limitaciones importantes, ya que, aunque formalmente individual, el derecho no incorporaba mecanismos eficaces de no transferibilidad, lo que podía ocasionar que fuera siempre disfrutado por mujeres, ni garantías económicas mínimas obligatorias⁵. Esta debilidad estructural redujo su potencial transformador en términos de igualdad real, pues el uso efectivo del permiso continuó recayendo mayoritariamente en las mujeres¹⁶.

La revisión operada mediante la Directiva 2010/18/UE introduce mejoras técnicas, ampliando la duración mínima a cuatro meses por progenitor y estableciendo que al menos un mes fuese intransferible¹⁷. No obstante, la Directiva revisada siguió dejando en manos de los Estados la decisión sobre su eventual remuneración, lo que, según la doctrina, mantenía un condicionamiento económico significativo para su ejercicio

¹⁴ Directiva 96/34/CE del Consejo *sobre el permiso parental*, op. cit.

¹⁵ *Ibid.*, cláusula 2 del Acuerdo marco anexo.

¹⁶ Cordero Gordillo, Vanesa (2024). *El nuevo permiso parental del art. 48 bis ET*; Lan Harremanak, 51, 15-42, p19. (Disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25838>; última consulta 04/06/2026).

¹⁷ 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 por la que se deroga la Directiva 96/34/CE*, cláusula 2 del Acuerdo marco anexo. Diario Oficial de la Unión Europea, L 68, 18 de marzo de 2010, 13–20. (Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32010L0018>; última consulta 04/06/2026).

efectivo¹⁸. La ausencia de una obligación clara de compensación económica reforzaba el riesgo de que el permiso fuese utilizado principalmente por quien soportase menor coste de oportunidad en el mercado laboral¹⁹, en definitiva, quien tuviera menor salario, normalmente las mujeres.

Los problemas apuntados propiciaron un giro conceptual en la Directiva (UE) 2019/1158. Esta norma no se limita a revisar técnicamente el permiso parental, sino que lo integra en una estrategia más amplia de conciliación orientada a la igualdad estructural entre mujeres y hombres. Como ha señalado la doctrina, superar el modelo tradicional de conciliación requiere diseñar medidas que sean “personales e intransferibles”, de modo que tanto hombres como mujeres puedan asumir responsabilidades familiares y que el reparto de las tareas domésticas sea más equilibrado, lo que es necesario para que las mujeres puedan participar en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones²⁰. En esta línea, el considerando 6 de la Exposición de motivos de la Directiva, señala que las políticas de conciliación deben favorecer tanto la participación de las mujeres en el mercado laboral como un reparto más equilibrado de las responsabilidades de cuidado²¹. A su vez, el considerando 10 señala que las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar constituyen uno de los factores que explican la menor presencia de las mujeres en el empleo²².

La finalidad de la Directiva 2019/1158 no se agota, por tanto, en garantizar tiempo de cuidado, sino que persigue alterar los incentivos que históricamente han concentrado estas responsabilidades en las mujeres. Esta dimensión ha sido destacada por la doctrina que ha puesto de manifiesto que el diseño de los permisos parentales, en particular su duración, carácter retribuido y transferibilidad, incide directamente en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en su continuidad profesional y en su nivel

¹⁸ Ibid., cláusula 3 del Acuerdo marco anexo.

¹⁹ Corte Rodríguez, M. de la. (2018). *Child-related leave and women's labour market outcomes: towards a new paradigm in the European Union?* Journal of Social Welfare and Family Law, 40(3), 376–393, pp.9-10. (Disponible en: <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/612038>; última consulta 04/06/2026).

²⁰ Rodríguez Escanciano, S. (2022). *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 Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo, XIV, pp. 252–254. (Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9140918>; última consulta 04/06/2026).

²¹ Directiva (UE) 2019/1158, 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*, considerando 6. Diario Oficial de la Unión Europea, L 188, 12 de julio de 2019, 79–93. (Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>; última consulta 04/06/2026).

²² Ibid., considerando 10.

retributivo. En efecto, existen evidencias que muestran que los permisos no retribuidos o escasamente compensados tienden a ser utilizados mayoritariamente por las madres, lo que puede afectar negativamente a su trayectoria profesional y contribuir a la persistente brecha salarial. Por el contrario, la previsión de periodos intransferibles y adecuadamente remunerados incrementa su utilización por los padres y favorece una distribución más equilibrada de las responsabilidades de cuidado²³.

Este análisis resulta particularmente relevante para comprender la evolución del Derecho de la UE. El paso de 1996 a 2019 no es meramente cuantitativo, sino cualitativo. La Directiva 2019/1158 refuerza la parte intransferible hasta dos meses por progenitor y establece la obligación de garantizar un abono salarial o prestación de seguridad social adecuada al menos durante el período intransferible²⁴. El considerando 31 del preámbulo de la Directiva, reconoce expresamente que la pérdida de ingresos influye en la decisión de utilizar el permiso y que la compensación debe fijarse de modo que facilite su disfrute por ambos progenitores²⁵, previsión que encuentra su concreción jurídica en el artículo 8 de la Directiva, que impone a los Estados miembros la obligación de garantizar una compensación adecuada.

La trayectoria histórica del permiso parental en el Derecho de la Unión Europea no supone una sustitución del modelo clásico de protección biológica de la maternidad, que permanece plenamente vigente. Lo que se produce es un desarrollo paralelo de medidas de conciliación que enfocan en los progenitores, no solo en la madre. A la protección preventiva vinculada al embarazo, al parto y la lactancia se añade un segundo eje regulador orientado a la corresponsabilidad y a la igualdad efectiva. Ambos planos, tanto la protección biológica como conciliación, coexisten y responden a fundamentos distintos pero complementarios. Este recorrido explica también que, en el ordenamiento español, la categoría de “permiso parental” no se recoja de forma expresa en la normativa hasta la reforma de 2023.

2.2. Finalidad del permiso parental en la Directiva (UE) 2019/1158

La finalidad del permiso parental en la Directiva 2019/1158 puede comprenderse en una doble dimensión. En un plano inmediato, se orienta a garantizar el cuidado del menor por los trabajadores y la atención a sus necesidades, superando una concepción estrictamente

²³ Corte Rodríguez, M. de la., op. cit., pp. 9-10.

²⁴ Directiva (UE) 2019/1158, op. cit., arts. 5 y 8.3.

²⁵ Ibid., considerando 31.

biológica de la protección maternal. Pero, en un plano más profundo, responde a una finalidad estructural de igualdad, dirigida a romper el reparto tradicional de roles de cuidado y a evitar que las responsabilidades familiares continúen penalizando profesionalmente a las mujeres, avanzando hacia un modelo de corresponsabilidad efectiva²⁶.

En el plano inmediato, la Directiva parte de la relevancia del interés del menor y de la corresponsabilidad parental, recuerda así la Convención sobre los Derechos del Niño y la idea de responsabilidades comunes de ambos progenitores, situando el cuidado como una dimensión que debe poder compatibilizarse con la continuidad laboral²⁷. Desde esta perspectiva, el permiso parental funciona como un período de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo y garantía de derechos profesionales que permite a las personas trabajadoras en activo atender al cuidado de sus hijos²⁸.

La finalidad de la Directiva aparece formulada de manera explícita en los arts. 1 y 4 de la Directiva 2019/1158, que vinculan las medidas de conciliación con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y con un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares. Promoviendo así, la participación de las mujeres en el mercado laboral y contribuyendo a reducir desigualdades de ingresos y salarios²⁹.

Teniendo en cuenta esta finalidad, se entiende mejor por qué el legislador de la UE refuerza dos elementos configuradores del permiso parental: la no transferibilidad y la compensación económica adecuada.

En primer lugar, el objetivo de la no transferibilidad y el disfrute individual (ex art. 5.2) es incentivar directamente el uso por los padres. De manera que no se permite la cesión al otro progenitor; y si el padre no lo disfruta, se pierde. Esta característica evita que sea absorbido íntegramente por la madre y persigue alterar la práctica tradicional por la que

²⁶ Gorelli Hernández, J. (2022). *Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad*. *Femeris*, 7(2), 10–43, pp. 33-38. (Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/es/article/view/6941/5424>; última consulta 04/06/2026).

²⁷ Asamblea General de las Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño, art. 18 (Resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>; última consulta 04/06/2026).

²⁸ Directiva (UE) 2019/1158, op. cit., considerando 5; De la Flor Fernández, M. L., op. cit., pp. 93-94.

²⁹ Directiva (UE) 2019/1158, op. cit., arts. 1 y 4.

las medidas de conciliación recaen mayoritariamente en las mujeres, facilitando además su reintegración laboral tras los periodos vinculados a maternidad y al cuidado.³⁰

En segundo lugar, la Directiva reconoce que los incentivos formales no bastan si el coste económico los hace inviables. Por ello, impone a los Estados miembros la obligación de garantizar una compensación “adecuada” al menos durante el período intransferible³¹. Como ya se ha señalado, si el permiso no está suficientemente remunerado, su utilización depende en gran medida de la situación económica del hogar. En la práctica, esto hace que lo disfrute quien tiene un salario más bajo, reforzando el reparto desigual en lugar de corregirlo³². La propia Directiva parte de esta lógica al reconocer que la pérdida de ingresos condiciona el uso del permiso, especialmente cuando quien lo solicita es la persona que aporta la mayor parte de los ingresos del hogar³³. En este sentido, parte de la doctrina ha señalado que la ausencia de cobertura económica ha sido uno de los factores que históricamente ha debilitado el potencial transformador del permiso parental.³⁴

En suma, la finalidad del permiso parental en la Directiva 2019/1158 pretende a través de estos incentivos avanzar hacia un reparto equilibrado de cuidados y favorecer la igualdad real en empleo, la continuidad de carrera y los salarios, situando al permiso parental dentro de un conjunto más amplio de medidas de conciliación, concebidas como instrumentos para promover la igualdad efectiva y la modernización del mercado de trabajo³⁵.

³⁰ Ibid., considerandos 20 y 21 y art. 5.2.

³¹ Ibid., art. 8.3.

³² De la Flor Fernández, M. L., op. cit., pp. 93-94.

³³ Directiva (UE) 2019/1158, op. cit., considerando 31.

³⁴ De la Flor Fernández, M. L., op. cit., pp. 93-94.

³⁵ Gorelli Hernández, J., op. cit., pp. 33-38.

3. EL PERMISO PARENTAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

3.1. Regulación vigente ET art.48 bis

El permiso parental se incorpora al ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, cuyo artículo 127.7 introduce en el Estatuto de los Trabajadores el nuevo artículo 48 bis, en el que se reconoce por primera vez este derecho en España³⁶.

Dicho artículo en su redacción vigente establece 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.

³⁶ 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, art. 127.7. Boletín Oficial del Estado. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135>; última consulta 04/06/2026).

La causa que justifica el reconocimiento del permiso parental es la necesidad de atender al cuidado de los hijos o de los menores acogidos por tiempo superior a un año hasta que cumplan ocho años. En cuanto a sus efectos, el ejercicio de este derecho permite a la persona trabajadora ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo durante el período de disfrute del permiso³⁷. Aunque la norma estatutaria no lo especifica, de acuerdo con los criterios administrativos de la Seguridad Social, durante dicho período debe mantenerse el alta y la cotización de la persona trabajadora en el sistema de la Seguridad Social.³⁸

El permiso parental se integra dentro del conjunto de instrumentos de conciliación existentes en el ordenamiento laboral español, que han experimentado una evolución progresiva desde la aprobación de la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral³⁹. El desarrollo normativo de las últimas décadas ha permitido consolidar y ampliar las medidas dirigidas a facilitar la compatibilidad entre trabajo y responsabilidades familiares, configurando en la actualidad un “mosaico de derechos de conciliación cada vez más extenso”, integrado por diversas figuras jurídicas destinadas a atender necesidades de cuidado⁴⁰. En este contexto se sitúa la introducción del artículo 48 bis del ET cuyo contenido será analizado en los apartados siguientes.

3.2. Titulares del derecho

El artículo 48 bis ET establece que la titularidad del derecho corresponde a las personas trabajadoras que tengan a su cargo un hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que este cumpla ocho años. Constituye un derecho individual de cada persona trabajadora, sin posibilidad de transferir su ejercicio al otro progenitor o acogedor lo que implica que cada uno dispone de su propio período de disfrute sin posibilidad de cesión entre ellos⁴¹. La finalidad es evitar que el permiso recaiga únicamente en uno de

³⁷ Universidad Pontificia Comillas. (2026). *Guía de conciliación, corresponsabilidad y diversidad*. Observatorio de conciliación, corresponsabilidad y diversidad. P.30

³⁸ *Boletín de Noticias RED 02/2024*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/524bd138-939b-488a-80f7-2b3bd92ce69c/BNR+02-2024.pdf?MOD=AJPERES>; última consulta 04/06/2026).

³⁹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, *para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Boletín Oficial del Estado. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>; última consulta 04/06/2026).

⁴⁰ Universidad Pontificia Comillas, op. cit. P.30.

⁴¹Ibid., p. 30.

los progenitores, garantizando así que ambos puedan participar activamente en el cuidado de los hijos.

Esta opción normativa responde a la evolución del propio Derecho social de la UE, que ha ido abandonando un modelo centrado exclusivamente en la protección de la maternidad para avanzar hacia un sistema de corresponsabilidad parental entre hombres y mujeres⁴². Como ha señalado parte de la doctrina, el permiso parental se configura actualmente como un instrumento destinado no sólo a facilitar el cuidado del menor, sino también a corregir los desequilibrios estructurales que tradicionalmente han situado a las mujeres en una posición de desventaja en el mercado de trabajo⁴³.

La interpretación y aplicación de este derecho ha comenzado también a perfilarse en la doctrina judicial reciente. Así, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Cartagena de 6 de noviembre de 2023⁴⁴ abordó el conflicto surgido cuando una trabajadora solicitó disfrutar el permiso parental en cuatro semanas de julio y agosto, coincidiendo con las vacaciones escolares de sus hijos, y la empresa se lo denegó proponiendo fechas alternativas en septiembre y octubre, obligándola a acudir a la vía judicial para poder ejercer un derecho que ya le reconocía la ley. El juzgado consideró que la negativa no estaba suficientemente justificada, ya que la empresa no acreditó razones organizativas reales que impidieran cubrir su ausencia, y reconoció el derecho de la trabajadora al permiso, condenándola a pagarle 5.000 euros por los daños y perjuicios causados.

En una línea similar, la STSJ de Cataluña de 26 de abril de 2024 abordó el caso de un trabajador varón que solicitó cinco semanas de permiso parental en agosto para cuidar a sus dos hijas menores de ocho años, y cuya empresa le concedió únicamente dos semanas de forma verbal y sin ninguna justificación escrita, denegando el resto. El tribunal consideró que la negativa parcial era totalmente injustificada, ya que la solicitud cumplía todos los requisitos legales, no coincidía con la del otro progenitor y la empresa ni siquiera motivó su decisión por escrito, que es lo mínimo exigible en los supuestos en que la ley permite aplazar el permiso. Además, el tribunal destacó que denegar el permiso a un trabajador varón contribuye a perpetuar los roles tradicionales de cuidado, lo que puede vulnerar el derecho a la no discriminación del artículo 14 CE. Por ello, la respuesta

⁴² De la Flor Fernández, M. L., op. cit., pp. 93-94.

⁴³ Ibid., p. 100.

⁴⁴ Juzgado de lo Social nº 1 de Cartagena. (2023, 6 de noviembre). *Sentencia nº 236/2023* (rec. 642/2023, ECLI:ES:JSO:2023:4933). (Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-6-11-23-48580816> ; última consulta 04/06/2026).

judicial no se limitó al reconocimiento del derecho, sino que incluyó una indemnización de 20.000 euros que englobó tres conceptos: los daños patrimoniales sufridos, el daño moral derivado de la vulneración de un derecho fundamental y la compensación por la imposibilidad de disfrutar el permiso una vez transcurrido el tiempo⁴⁷.

Estas resoluciones ponen de relieve la importancia de asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación por parte de ambos progenitores.

3.3. Duración

El artículo 48 bis ET reconoce a cada persona trabajadora un permiso parental de hasta ocho semanas por cada hijo o menor acogido, que podrá disfrutarse hasta que este cumpla ocho años. Se trata de un derecho individual e intransferible, lo que significa que cada progenitor dispone de su propio período de permiso sin posibilidad de cederlo al otro⁴⁸.

La fijación de esa duración responde a la necesidad de garantizar que las personas trabajadoras puedan atender el cuidado de sus hijos en los primeros años de vida sin necesidad de abandonar su puesto de trabajo. Al poder ejercerse en distintos momentos de la infancia del menor, el permiso ofrece una cierta flexibilidad en la organización del tiempo dedicado al cuidado, sin imponer que deba concentrarse en un único período continuado⁴⁹.

3.4. Forma de disfrute

El artículo 48 bis ET establece que el permiso parental puede ejercerse de forma continua o fraccionada, y tanto a jornada completa como a tiempo parcial⁵⁰. Sin embargo, esta segunda opción depende de un desarrollo reglamentario que todavía no se ha aprobado,

⁴⁷ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social. (2024, 26 de abril). *Sentencia n.º 2461/2024* (rec. 7066/2023, ECLI:ES: TSJCAT:2024:4569). (Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-tsj-cataluna-26-4-24-48605262>; última consulta 04/06/2026).; Iberley. (2024). *Permiso parental de 8 semanas y su denegación: claves de la STSJ de Cataluña n.º 2461/2024*. Iberley. (Disponible en: <https://www.iberley.es/revista/permiso-parental-8-semanas-su-denegacion-claves-stsj-cataluna-n-2461-2024-1381>; última consulta 04/06/2026).

⁴⁸ *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* (art. 48 bis). Boletín Oficial del Estado. (Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139; última consulta 04/06/2026).; Universidad Pontificia Comillas, op. cit.

⁴⁹ Aragón Gómez, C. (2024). *La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, (480), 85–110, p.99. (Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21507>; última consulta 04/06/2026).

⁵⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015 (ET), art. 48 bis, op. cit.

lo que en la práctica hace que el disfrute a tiempo parcial no sea posible de momento⁵¹. Dentro de ese marco, es la propia persona trabajadora quien elige cuándo empieza y cuándo termina el permiso, con la obligación de avisar a la empresa con al menos diez días de antelación, salvo que haya una situación de fuerza mayor que lo impida⁵².

Una de las cuestiones más relevantes sobre la forma de disfrutar el permiso es si puede hacerse por días sueltos o si, por el contrario, hay que cogerlo por semanas completas. El Tribunal Supremo, en su sentencia de 26 de enero de 2026, ha aclarado que cuando el permiso se disfruta de forma fraccionada, cada período debe ser de al menos una semana completa, sin que sea posible disfrutarlo en días aislados⁵³.

Esta exigencia de semana completa puede tener un efecto desincentivador en la práctica, especialmente en aquellos casos en que la necesidad de cuidado es puntual, ya que obliga a consumir una semana entera de permiso no retribuido para ausentarse incluso un solo día.

En la misma sentencia la Sala IV del TS resolvió otra cuestión que no se había regulado de forma expresa, y esto eran, si los días de permiso parental computaban a efectos para calcular las vacaciones. Según el Alto Tribunal ese tiempo debe tratarse como si se hubiera trabajado a efectos de las vacaciones, aunque el contrato esté suspendido durante ese período. El argumento del Tribunal, parte de que el permiso parental, igual que el permiso por nacimiento, es una medida de conciliación reconocida por el Derecho de la UE, y que descontar vacaciones a quien ha ejercido ese derecho iría en contra de su propia finalidad⁵⁴.

En cuanto a la posibilidad de que la empresa aplaze el permiso, el artículo 48 bis ET solo lo permite en casos muy concretos: cuando dos trabajadores del mismo centro pidan el permiso por el mismo hijo, o cuando el convenio colectivo prevea otros supuestos en los

⁵¹ Aragón Gómez, C., op. cit., p. 99; Cardinali, M. (2026, 11 de marzo). *Gestión del permiso parental de ocho semanas a la vista de la reciente sentencia del Tribunal Supremo*. Augusta Abogados. (Disponible en: <https://augustaabogados.com/gestion-del-permiso-parental-de-ocho-semanas-a-la-vista-de-la-reciente-sentencia-del-tribunal-supremo/>; última consulta 04/06/2026).

⁵² Universidad Pontificia Comillas, op. cit.

⁵³ Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2026, 26 de enero). *Sentencia núm. 62/2026* (Rec. n.º 205/2024), p. 1. (Disponible en: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/205-2024-1.pdf>; última consulta 04/06/2026).

⁵⁴ Nieto Rojas, P. (2026, 24 de febrero). *Permiso parental y devengo de vacaciones. A propósito de la STS 26 de enero de 2026*. El Foro de Labos. (Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2026/02/permiso-parental-y-devengo-de-vacaciones-a-proposito-de-la-sts-26-de-enero-de-2026/>; última consulta 04/06/2026).

que el disfrute en las fechas pedidas perjudique gravemente el funcionamiento de la empresa. En cualquier caso, el aplazamiento debe justificarse por escrito y la empresa debe ofrecer una alternativa igualmente flexible⁵⁵. La jurisprudencia ha subrayado que esta posibilidad es excepcional y que la empresa no puede usarla de forma libre, ya que el permiso parental es un derecho que el trabajador puede ejercer directamente sin necesidad de que la empresa lo autorice⁵⁶.

La STSJ de Cataluña de 26 de abril de 2024⁵⁷ es un buen ejemplo de los límites de esa facultad empresarial. En este caso, la empresa denegó el permiso parental de un trabajador de forma verbal, sin dar ninguna explicación por escrito ni proponer ninguna alternativa. Cuando en el juicio la empresa intentó justificarse con razones organizativas, el tribunal consideró que esa argumentación llegaba demasiado tarde y que en ningún momento se había demostrado que hubiera una alteración real y grave del funcionamiento de la empresa. La sentencia declaró nula la negativa y condenó a la empresa a pagar 20.000 euros por los daños morales y materiales causados al trabajador por no haber podido disfrutar el permiso en el momento en que lo necesitaba⁵⁸.

En la misma línea, la SJS de Madrid núm. 33, de 8 de julio de 2025⁵⁹, confirmó que el trabajador tiene plena libertad para fijar las fechas del permiso y que la empresa no puede negarse alegando simplemente necesidades organizativas genéricas. En este caso concreto, las circunstancias que invocaba la empresa no iban más allá de las propias de un período vacacional normal, que habían sido resueltas con los mecanismos habituales de gestión, incluidas nuevas contrataciones para garantizar la cobertura del servicio, por lo que el tribunal estimó la pretensión del trabajador, reconociendo su derecho al permiso y condenando a la empresa a indemnizarle por los daños y perjuicios causados.

Sin embargo, la doctrina judicial también ha reconocido que en determinadas circunstancias el aplazamiento puede estar justificado. Así lo declaró la STSJ de Madrid de 10 de abril de 2025 en un caso en el que el período solicitado coincidía con el comienzo

⁵⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015 (ET), art. 48 bis, op. cit.

⁵⁶ Nieto Rojas, P. (2026). *Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto-Ley 9/2025*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, (490), 89-120, pp. 111-112. (Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24847>; última consulta 04/06/2026).

⁵⁷ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia núm. 2461/2024, op. cit.; Nieto Rojas, P. (2026), op. cit., p. 113.

⁵⁸ Nieto Rojas, P. (2026), op. cit., p. 113.

⁵⁹ Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid. (2025, 8 de julio). Sentencia núm. 338/2025. Citada en Nieto Rojas, P. (2026), op. cit., p. 114.

de un proyecto estratégico cuya coordinación estaba a cargo directo de la trabajadora. A diferencia de otros supuestos, la empresa no se limitó a alegar razones genéricas, sino que demostró un intento real de negociación y ofreció una alternativa escalonada que el tribunal consideró razonable. La sentencia señaló que el artículo 48 bis ET no da al trabajador un derecho ilimitado a elegir cualquier fecha sin tener en cuenta las circunstancias de la empresa, y que lo que exige es una ponderación equilibrada de los intereses de ambas partes⁶¹.

3.5. Carácter retribuido

El carácter retribuido del permiso parental es uno de los aspectos más debatidos de su régimen jurídico en España, y el que más controversia ha generado tanto en la doctrina como en los tribunales.

El punto de partida del debate está en que el artículo 48 bis ET reconoce el derecho al permiso, pero no se establece nada al respecto del carácter retributivo. Al haberlo configurado como una causa de suspensión del contrato de trabajo en el artículo 45.1 o) ET, y no como un permiso retribuido del ET art. 37 resulta aplicable la regla general del artículo 45.2 ET, según la cual la suspensión libera tanto al trabajador de trabajar como a la empresa de pagar el salario⁶².

Partiendo de esta base, la Audiencia Nacional, en su sentencia 128/2025, de 30 de septiembre, resolvió un conflicto colectivo promovido por varios sindicatos, entre ellos CCOO, UGT y SEMAF, contra el Grupo Renfe, en el que se reclamaba que las empresas privadas estaban obligadas a retribuir el permiso parental. La Audiencia Nacional desestimó esa pretensión razonando que la Directiva (UE) 2019/1158 no impone que la cobertura económica la asuma el empleador, sino que puede articularse también a través de una prestación pública de Seguridad Social. Añadió además que la obligación de retribución solo alcanza a dos de los cuatro meses de permiso que prevé la Directiva, no necesariamente al permiso del artículo 48 bis ET. Y concluyó que España sí cumple con ese mínimo, dado que, sumando el excedente del permiso por nacimiento, cuyas

⁶¹ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 3. (2025, 10 de abril). *Sentencia n° 364/2025* (rec. 1168/2024, ECLI:ES: TSJM:2025:4986). Comentada en: López Gallardo, A. (2025, 29 de julio). *El derecho al permiso parental frente a las necesidades organizativas empresariales: análisis crítico de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 10 de abril de 2025*. ASNALA. (Disponible en: <https://www.asnala.com/blog/el-derecho-al-permiso-parental-frente-las-necesidades-organizativas-empresariales-analisis>; última consulta 04/06/2026).

⁶² Real Decreto Legislativo 2/2015 (ET), arts. 45.1 o) y 45.2, op. cit.

diecinueve semanas superan en cinco las catorce exigidas por la Directiva 92/85/CEE, y las tres semanas del permiso acumulado de lactancia, se alcanzan las ocho semanas con cobertura económica que exige la norma comunitaria⁶³.

Sin embargo, cuando el empleador es una Administración Pública, los tribunales han llegado a una conclusión diferente. En el caso resuelto por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Barcelona, en sentencia de 28 de noviembre de 2024, un trabajador del Ayuntamiento de Barcelona solicitó disfrutar del permiso parental con derecho a retribución, petición que le fue denegada por la Administración al entender que el permiso no era retribuido. El juzgado estimó su recurso y reconoció el derecho a cobrar durante el disfrute del permiso, aplicando directamente la Directiva (UE) 2019/1158 frente a la Administración⁶⁴. En la misma línea, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Cuenca dictó dos sentencias en el mismo sentido, de 27 de enero⁶⁵ y de 19 de febrero de 2025⁶⁶, en las que reconoció igualmente el derecho a la retribución a empleados públicos a quienes la Subdelegación del Gobierno en Cuenca había denegado tanto el permiso como su compensación económica. El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 4 de Murcia, en sentencia de 25 de marzo de 2025, siguió el mismo criterio en un caso en el que una persona funcionaria reclamaba el derecho a percibir su retribución durante el disfrute del permiso parental, que también le había sido negada por la Administración⁶⁷.

La razón por la que estos tribunales de lo contencioso-administrativo llegaron a un resultado distinto al de la Sala de lo social de la Audiencia Nacional no tiene que ver con

⁶³ Audiencia Nacional, Sala de lo Social. (2025, 30 de septiembre). *Sentencia núm. 128/2025*. (Disponible en: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/128-2025-VD.pdf>; última consulta 04/06/2026). Comentada en: Laboral-social.com. (2025, 23 de octubre). AN. *La Audiencia Nacional establece que las empresas no tienen que retribuir el permiso parental de 8 semanas*. (Disponible en: <https://www.laboral-social.com/audiencia-nacional-establece-empresas-no-tienen-retribuir-permiso-parental-8-semanas>; última consulta 04/06/2026).

⁶⁴ Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Barcelona. (2024, 28 de noviembre). *Sentencia nº 299/2024* (rec. 332/2024, ECLI:ES: JCA:2024:287, ROJ: SJCA 287:2024). (Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-contencioso-administrativo-juzgado-lo-contencioso-administrativo-n-1-28-11-24-48632251>; última consulta 04/06/2026).

⁶⁵ Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Cuenca. (2025, 27 de enero). *Sentencia nº 23/2025* (rec. 380/2024, ECLI:ES: JCA:2025:4, ROJ: SJCA 4:2025). Ponente: D^a María Amaya Martínez Álvarez. (Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-contencioso-administrativo-juzgado-lo-contencioso-administrativo-n-1-27-1-25-48653137>; última consulta 04/06/2026).

⁶⁶ Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Cuenca. (2025, 19 de febrero). *Sentencia nº 38/2025* (rec. 403/2024, ECLI:ES: JCA:2025:8, ROJ: SJCA 8:2025). Ponente: D^a María Amaya Martínez Álvarez. (Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-contencioso-administrativo-juzgado-lo-contencioso-administrativo-n-1-19-2-25-48653138>; última consulta 04/06/2026).

⁶⁷ Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Murcia. (2025, 25 de marzo). *Sentencia nº 76/2025* (rec. 205/2024, ECLI:ES: JCA:2025:128)

el contenido del derecho en sí, sino con una diferencia fundamental del Derecho de la Unión Europea⁶⁸, concretamente, de la llamada eficacia directa vertical de las directivas. Para entender por qué existe esa diferencia hay que partir de cómo funcionan las directivas. Estas obligan a los Estados miembros a alcanzar un resultado concreto, pero les dejan libertad para elegir cómo incorporarlo a su ordenamiento interno. Cuando un Estado no transpone en plazo correctamente una directiva, los ciudadanos no pueden invocarla directamente frente a otros particulares o empresas privadas, lo que se conoce como eficacia horizontal. Sin embargo, sí pueden hacerlo frente al propio Estado o frente a cualquier organismo público, incluida la Administración en su condición de empleadora, porque sería contradictorio permitir que el Estado se beneficiase de su propio incumplimiento frente a quienes trabajan para él. Aplicando esta lógica al permiso parental, al no haber regulado España la retribución del permiso parental dentro del plazo fijado por la Directiva, los empleados públicos pueden exigir directamente lo que esta establece frente a la Administración que los emplea, ya que esta forma parte del propio Estado que incumplió. Los trabajadores del sector privado, en cambio, no tienen esa misma posibilidad frente a sus empresas, porque estas no son responsables del incumplimiento del Estado y las directivas no pueden imponerse directamente entre particulares.

Como ha explicado De la Puebla Pinilla, esto no significa que los trabajadores privados no tengan derecho a ninguna cobertura económica, sino que esa cobertura no puede exigirse directamente al empleador con base en la Directiva, y, en su opinión, debería articularse a través de una prestación del sistema público de Seguridad Social⁷⁰.

3.6. Protección frente al despido

El Real Decreto-ley 5/2023 reforzó la protección de las personas trabajadoras frente al despido al modificar los artículos 53.4 y 55.5 ET con el fin de incorporar expresamente el permiso parental entre los supuestos de nulidad objetiva del despido, tanto disciplinario como por causas objetivas. Esta protección opera desde el momento en que el trabajador solicita el permiso y durante todo el periodo de su disfrute, sin que sea necesario acreditar

⁶⁸ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. (s.f.). *El ABC del Derecho de la Unión Europea*. (Disponible en: <https://op.europa.eu/webpub/com/abc-of-eu-law/es/#chap7>; última consulta 04/06/2026).; De la Puebla Pinilla, A. (2025, 29 de mayo). *Retribuir o no retribuir el permiso parental, esa es la cuestión*. El Foro de Labos. (Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2025/05/retribuir-o-no-retribuir-el-permiso-parental-esa-es-la-cuestion/>; última consulta 04/06/2026).

⁷⁰ De la Puebla Pinilla, A., op. cit.

ningún ánimo discriminatorio por parte de la empresa basta con que el despido se produzca en ese contexto para que sea declarado nulo⁷¹.

La nulidad produce efectos distintos a los del despido improcedente. Mientras que en este último la empresa puede optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización, en el despido nulo la readmisión es obligatoria y no admite sustitución por compensación económica. Además, la empresa queda obligada a satisfacer todos los salarios de tramitación, esto es, los que hayan dejado de percibirse desde el despido hasta la notificación de la sentencia⁷².

Sin embargo, conviene matizar el alcance de esta protección. Aragón Gómez advierte que la nulidad objetiva opera como una garantía legal automática muy tuitiva, pero que no presupone necesariamente que la empresa haya actuado con ánimo discriminatorio. Esta distinción resulta relevante en términos prácticos porque la indemnización adicional por daños morales solo procederá cuando el trabajador logre demostrar que detrás del despido existía una verdadera intención de represalia por el ejercicio del permiso, no bastando con la mera coincidencia temporal entre el despido y el disfrute de este⁷³

El RDL 5/2023 fue también más allá de la protección frente al despido, al clarificar en el artículo 4.2 c) ET que cualquier trato perjudicial hacia quien ejerce derechos de conciliación o corresponsabilidad familiar constituye discriminación por razón de sexo. Con ello se subraya que la protección del permiso parental no es una cuestión ajena a la igualdad entre mujeres y hombres, sino que conecta directamente con el derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española⁷⁴.

⁷¹ Real Decreto Legislativo 2/2015 (ET), arts. 53.4 y 55.5, op. cit.; Wolters Kluwer TAA España. (2025, 13 de noviembre). *Ley de Familias: nuevos permisos y medidas de conciliación*. Wolters Kluwer. (Disponible en: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/ley-de-familias-nuevos-permisos>; última consulta 04/06/2026).

⁷² Departamento Laboral Iberley. (2026, 10 de marzo). *Despido improcedente y despido nulo: claves, diferencias y repercusiones jurídicas para la empresa*. Iberley Revista. (Disponible en: <https://www.iberley.es/revista/despido-improcedente-despido-nulo-claves-diferencias-repercusiones-juridicas-empresa-1480>; última consulta 04/06/2026).

⁷³ Aragón Gómez, C., op. cit., pp. 104-106.

⁷⁴ Constitución Española, art. 14, op. cit.; Aragón Gómez, C., op. cit., p. 104.

4. CORRECCIÓN DE LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2019/1158 EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

4.1. Carencias detectadas en la transposición y suficiencia de esta

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, constituyó el instrumento elegido por el legislador español para dar cumplimiento a la Directiva (UE) 2019/1158, pero lo hizo de manera incompleta. Como ha concluido Aragón Gómez, aunque la norma incorporó algunas de las reformas exigidas por la UE, dejó sin resolver cuestiones esenciales que requerían una nueva intervención legislativa, especialmente todo lo relacionado con la compensación económica del permiso parental y su tratamiento en el sistema de Seguridad Social.⁷⁵

En cuanto a los plazos, el margen que la Directiva otorgaba a los Estados miembros para su transposición expiró el 2 de agosto de 2022, sin que España hubiera adoptado las medidas necesarias. La Comisión Europea reaccionó enviando una carta de emplazamiento en septiembre de ese mismo año y, meses después, en abril de 2023, un dictamen motivado por la ausencia de comunicación de las medidas nacionales, situación que colocaba al Estado español ante el riesgo de una sanción económica⁷⁶. Fue precisamente esa presión institucional la que impulsó la aprobación urgente del Real Decreto-ley 5/2023, que se acogió al plazo adicional previsto en el artículo 20.2 de la Directiva para posponer hasta el 2 de agosto de 2024 la obligación de remunerar las dos últimas semanas del permiso parental intransferible⁷⁷. Sin embargo, dicho plazo también fue incumplido, lo que dio lugar a un procedimiento de infracción ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que concluyó con la condena a España al pago de “una suma a tanto alzado de 6.832.000 euros y una multa coercitiva diaria de 19.700 euros”, que se prolongó hasta que la convalidación del Real Decreto-ley 9/2025 completó la transposición.⁷⁸

⁷⁵ Aragón Gómez, C., op. cit., p. 106, apdo. 6.

⁷⁶ Ibid., p. 88.

⁷⁷ 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, nº 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 04/06/2026).

⁷⁸ Nieto Rojas, P. (2026), op. cit., p. 116.

Como señala López Álvarez, la propia Disposición Final Octava del Real Decreto-ley 5/2023 reconoce que la transposición “no abarca la retribución del permiso parental”, calificándola como una transposición parcial⁷⁹.

Sin embargo, parte de la doctrina considera que España sí cumple con lo requerido por la Directiva. Fabregat Monfort sostiene que el permiso al que la Directiva exige compensación económica no sería el del artículo 48 bis ET, sino el permiso por nacimiento del artículo 48.4 a 48.8 ET, dado que este último coincide en duración, cuatro meses, en su carácter intransferible y en estar acompañado de una prestación de Seguridad Social, características que lo aproximan mucho más al permiso parental de la UE. Si se acepta esta interpretación, el artículo 48 bis ET sería simplemente un derecho adicional al mínimo que exige la Directiva, respecto del cual el legislador habría decidido libremente no articular retribución. No obstante, la propia autora reconoce que esta interpretación presenta dificultades, pues no resulta sencillo determinar qué permisos del ordenamiento español se corresponden con cada una de las figuras que exige la Directiva.⁸⁰

Otra parte de la doctrina, en cambio, considera que España no cumple con la Directiva. Aragón Gómez ha señalado, y como se ha mencionado anteriormente, que resulta imprescindible una reforma que configure la retribución del permiso parental como una prestación pública en la que se mantenga la cotización a la Seguridad Social⁸¹. En el mismo sentido, López Álvarez advirtió que la ausencia de retribución en el artículo 48 bis ET supone un incumplimiento de la Directiva que afecta, en todo caso a las madres biológicas, pues el margen que ofrece la cláusula pasarela del artículo 20.6 resulta insuficiente para cubrir la exigencia de la Directiva de conciliación en estos casos⁸². En efecto, sumando los 98 días de permiso de maternidad garantizados por la Directiva 92/85/CEE y los 60 días de permiso parental retribuido previstos en los artículos 5 y 8 de la Directiva 2019/1158, se obtienen 158 días mínimos de cobertura remunerada para las

⁷⁹ López Álvarez, M. J., op. cit.; Real Decreto-ley 5/2023, op. cit., Disposición Final 8.^a

⁸⁰ Fabregat Monfort, G. (2024, 19 de julio). *¿Puede Europa exigir a España la retribución de lo que se ha regulado bajo la denominación de permiso parental en el art. 48.bis ET para cumplir con la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019?* El Foro de Labos. (Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2024/07/puede-europa-exigir-a-espana-la-retribucion-de-lo-que-se-ha-regulado-bajo-la-denominacion-de-permiso-parental-en-el-art-48-bis-et-para-cumplir-con-la-directiva-ue-2019-1158-del-parlamento-eur/>; última consulta 04/06/2026).

⁸¹ Aragón Gómez, C., op. cit., p. 106.

⁸² López Álvarez, M. J., op. cit.

madres biológicas, cifra que supera los 112 días reconocidos en España como permiso por nacimiento y cuidado.⁸³

Por último, la reforma de 2023 tampoco reguló el impacto del permiso parental sobre la cotización a la Seguridad Social, pese a que el artículo 10.3 de la Directiva obliga expresamente a ello. Ante esta laguna, la Tesorería General de la Seguridad Social estableció mediante el Boletín de Noticias RED número 2/2024 que debe mantenerse el alta y la cotización durante el disfrute del permiso, criterio que Aragón Gómez ha calificado de técnicamente “insostenible”⁸⁴.

En este sentido, el Real Decreto-ley 9/2025 vino a corregir parcialmente esta situación al ampliar el permiso por nacimiento de dieciséis a diecinueve semanas retribuidas al cien por cien, lo que permite dar cumplimiento a la exigencia de cobertura económica impuesta por la Directiva, al menos respecto de los progenitores distintos de la madre biológicas⁸⁵.

No obstante, De la Puebla Pinilla también apunta que podría existir cierto margen para que los tribunales del orden social reconozcan la retribución del permiso parental a las madres biológicas que trabajen en el sector privado, al menos parcialmente, a través de lo que se denomina la interpretación conforme. Este mecanismo obliga a los tribunales a interpretar el derecho interno de la forma más acorde posible con lo que exige la Directiva, cuando esta no ha sido correctamente transpuesta. En concreto, la autora señala que en el caso de las madres biológicas la norma española no cubre las ocho semanas retribuidas que exige la Directiva 2019/1158, dado que, sumando semanas del permiso por nacimiento y las semanas de lactancia acumulada, siguen faltando cuatro semanas con cobertura económica. Por ello, los tribunales españoles podrían reconocer el derecho a retribución de esas cuatro semanas a las madres trabajadoras que disfruten el permiso parental, aunque la cuestión está pendiente de que los tribunales del orden social se pronuncien definitivamente al respecto o de que el legislador intervenga con una regulación clara⁸⁶.

En definitiva, la situación actual refleja una clara asimetría, mientras los empleados públicos han conseguido judicialmente el reconocimiento de la retribución del permiso

⁸³ Aragón Gómez, C., op. cit., p. 101.

⁸⁴ Ibid., pp. 102-103.

⁸⁵ Nieto Rojas, P. (2026), op. cit., p. 116.

⁸⁶ De la Puebla Pinilla, A., op. cit.

parental, los trabajadores del sector privado no pueden exigirla directamente a su empresa, siendo las máximas perjudicadas el colectivo que se pretendía proteger, las madres biológicas. Esta diferencia de trato es consecuencia directa de que España no transpuso correctamente la Directiva en plazo, y pone de manifiesto la necesidad de una regulación expresa que resuelva definitivamente la cuestión para todos los trabajadores por igual. En mi opinión, la cláusula pasarela, aunque técnicamente válida, no es una solución satisfactoria. El hecho de que los trabajadores tengan que conocer la interacción entre varios permisos distintos para poder determinar si están o no cubiertos por la Directiva revela que el sistema es innecesariamente complejo y poco transparente. Un permiso parental retribuido, autónomo y claramente regulado habría evitado años de litigiosidad, pero, sobre todo, la situación de desprotección que siguen sufriendo las madres biológicas en el sector privado.

5. LA CLAÚSULA PASARELA COMO TÉCNICA DE CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTIVA 2019/1158

Como se ha visto en los apartados anteriores, el ordenamiento español reconoce un permiso parental de ocho semanas no retribuidas en el artículo 48 bis ET, cuya duración y configuración no se corresponden directamente con los cuatro meses que exige la Directiva 2019/1158. Sin embargo, la propia Directiva abre la puerta a que los Estados miembros acrediten el cumplimiento de sus obligaciones recurriendo a figuras de conciliación ya existentes en su ordenamiento, siempre que estas superen los umbrales mínimos que el Derecho de la UE fija. Ese mecanismo es lo que la doctrina denomina cláusula pasarela⁸⁷.

La aplicación de esta cláusula al ordenamiento español implica analizar si los permisos ya existentes, en particular el permiso por nacimiento y cuidado del menor y el permiso por lactancia acumulada, pueden computarse junto con el artículo 48 bis ET para entender que España cumple con lo que la Directiva exige. Este análisis se desarrolla en los apartados siguientes.

5.1. Permiso por nacimiento y cuidado del menor y su posible impacto en la correcta trasposición del permiso parental

5.1.1. *Objetivos y régimen jurídico*

El permiso por nacimiento y cuidado del menor se regula actualmente en el artículo 48.4 y 5 del ET⁸⁸. Desde el punto de vista de sus objetivos, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ya apuntó que la regulación contenida en este precepto responde a tres finalidades: por un lado, velar por el cuidado y la atención del menor; por otro, corregir las desigualdades que históricamente han recaído sobre la mujer trabajadora; y, por último, hacer compatible el desempeño laboral con las exigencias propias de la vida en familia⁸⁹.

5.1.2. *Duración y forma de disfrute. Especialidades de las familias monoparentales.*

La reforma más reciente ha sido la introducida por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, que amplía la duración de la suspensión de dieciséis a diecinueve semanas para cada

⁸⁷ Menéndez Sebastián, P., op. cit.; Fernández Prieto, M., op. cit., pp. 95-96.

⁸⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015 (ET), arts. 48.4 y 48.5, op. cit.

⁸⁹ STSJ del País Vasco de 6 de octubre de 2020, rec. 941/2020, citado en MARTÍN JIMÉNEZ, R.: "El fomento de la corresponsabilidad en la suspensión del contrato por nacimiento de hijo en las familias monoparentales", Estudios Latinoamericanos, núm. 19, 2025, vol. I, p. 69. (Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10383632>; última consulta 04/06/2026).

progenitor, modificando el artículo 48.4 y 5 ET⁹⁰. Estas diecinueve semanas se articulan en tres tramos diferenciados.

El primero abarca seis semanas de carácter obligatorio que deben disfrutarse de forma ininterrumpida, a jornada completa y acto seguido después del parto o de la resolución judicial o administrativa; su carácter obligatorio responde, en el caso de la madre biológica, a la protección de la salud materna recogida en el artículo 4.4 del Convenio núm. 183 de la Organización Internacional del Trabajo⁹¹. El segundo período comprende once semanas de disfrute voluntario que la persona trabajadora puede organizar a su conveniencia, en bloques semanales, bien de forma continuada o bien repartida en distintos momentos, siempre antes de que el menor cumpla los doce meses. Por último, las dos semanas restantes pueden disfrutarse también de manera flexible, igualmente en períodos semanales, pero con un margen temporal mucho más amplio, pues el límite se extiende hasta que el hijo o hija cumpla los ocho años⁹². Cabe mencionar que la persona trabajadora debe comunicarle a la empresa, con una antelación mínima de quince días, las fechas de disfrute de las semanas voluntarias⁹³.

Desde la perspectiva de la cláusula pasarela, lo relevante de esta figura no es su duración total de diecinueve semanas, sino las semanas que superan el mínimo de catorce que fija la Directiva 92/85/CEE para el permiso de maternidad. Antes de la reforma del Real Decreto-ley 9/2025, ese excedente era de dos semanas; tras la ampliación, asciende a cinco. Son precisamente esas cinco semanas las que el legislador, conforme se explica en el apartado III de la exposición de motivos del Real Decreto-ley 9/2025, suma a las ocho del artículo 48 bis ET para intentar alcanzar, junto con las semanas procedentes de la acumulación del permiso de lactancia, las dieciséis semanas o cuatro meses de permiso parental que exige el artículo 5 de la Directiva 2019/1158⁹⁴.

⁹⁰ Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, art. 1 (BOE núm. 181, de 30 de julio de 2025). (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2025-15741>; última consulta 04/06/2026).

⁹¹ Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad*, art. 4.4. (Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183; última consulta 04/06/2026).

⁹² Real Decreto-ley 9/2025, op. cit.

⁹³ Universidad Pontificia Comillas, op. cit.

⁹⁴ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: "El Real Decreto-ley 9/2025, ¿correcta transposición de la Directiva 2019/1158?", e-Revista Internacional de la Protección Social, vol. X, núm. 2, 2025, pp. 20-21. (Disponible en: <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2025.i02.01>; última consulta 04/06/2026).

En lo que respecta a las especialidades de las familias monoparentales, el Real Decreto-ley 9/2025 ha incorporado en el artículo 48.4 ET un párrafo que eleva la duración de la suspensión a treinta y dos semanas cuando exista una única persona progenitora⁹⁵. Esta modificación constituye la respuesta legislativa directa a la STC 140/2024, de 6 de noviembre, en la que el Pleno del Tribunal Constitucional declaró que los artículos 48.4 ET y 177 LGSS generaban una laguna normativa que resultaba contraria al artículo 14 CE en relación con el artículo 39 CE⁹⁶, al provocar que los hijos de familias monoparentales dispusieran de menos tiempo de cuidado que los nacidos junto a dos progenitores, sin que tal diferencia encontrara ninguna justificación en la distinta intensidad de sus necesidades, que son idénticas en uno y otro caso⁹⁷. El Tribunal Constitucional no llegó a anular los preceptos cuestionados, ya que hacerlo hubiera dejado sin protección a todos los progenitores. Lo que hizo fue declarar que la ley era inconstitucional no por lo que decía, sino por lo que no decía, al no contemplar la situación de las familias monoparentales. Por ello, ordenó que, mientras el legislador no modificara la ley, esos artículos debían aplicarse de forma que la madre pudiera disfrutar de diez semanas más además de las dieciséis que ya le correspondían, siendo esas semanas extra las que habrían sido del otro progenitor de haber existido. Las seis primeras semanas obligatorias de ese otro progenitor quedaban fuera del cómputo, puesto que su finalidad es proteger la salud de la madre y está ya las había disfrutado⁹⁸.

La cifra de treinta y dos semanas que finalmente recoge el Real Decreto-ley 9/2025 se obtiene siguiendo ese mismo criterio. Se suman las diecinueve semanas que corresponden al progenitor único más las trece que le habrían correspondido al otro progenitor de haber existido, descontando siempre esas seis semanas obligatorias que no se duplican⁹⁹. Antes de que se aprobara esta reforma, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ya se había pronunciado sobre esta cuestión, pero en sentido contrario, pues en su Sentencia de Pleno núm. 169/2023, de 2 de marzo, entendió que ampliar el permiso al progenitor único era algo que solo podía hacer el legislador, no los jueces¹⁰⁰. No obstante, con anterioridad a

⁹⁵ Real Decreto-ley 9/2025, op. cit., arts. 48.4, párr. 2.º, y 48.5 ET.

⁹⁶ Constitución Española, arts. 14 y 39, op. cit.

⁹⁷ STC 140/2024, de 6 de noviembre, FJ 5 (BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2024). (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-25523>; última consulta 04/06/2026).

⁹⁸ Ibid., FJ 7; Martín Jiménez, R. (2025). *El fomento de la corresponsabilidad en la suspensión del contrato por nacimiento de hijo en las familias monoparentales*. Estudios Latinoamericanos, núm. 19, vol. I, pp. 87-88. (Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10383632.pdf> ; última consulta 04/06/2026).

⁹⁹ Real Decreto-ley 9/2025, op. cit., art. 48.4, párr. 2.º ET; Gorelli Hernández, J. (2025), op. cit., p. 37.

¹⁰⁰ TS núm. 169/2023, de 2 de marzo, rec. 3972/2020; Martín Jiménez, R., op. cit., pp. 81-84.

que el Tribunal Constitucional se pronunciara, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo dictó la Sentencia núm. 1612/2024, de 15 de octubre, en la que sí reconoció el carácter discriminatorio del trato dispensado a las familias monoparentales y se anticipó así al criterio que posteriormente fijaría la STC 140/2024¹⁰¹. Sin embargo, una vez que el Tribunal Constitucional se pronunció mediante la STC 140/2024, la Sala de lo Social Tribunal Supremo lógicamente asumió tal criterio y reconoció en sus Sentencias de 19 y 21 de febrero de 2025 el derecho de la madre de familia monoparental a disfrutar de esas diez semanas adicionales¹⁰².

5.1.3. *Prestación de la seguridad social y cobertura*

La suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor lleva aparejada la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social, regulada en los artículos 177 y siguientes de la LGSS. Su cuantía equivale al cien por cien de la base reguladora, lo que en la práctica significa que la persona trabajadora no experimenta pérdida de ingresos durante el período de disfrute¹⁰³.

Desde la perspectiva de la cláusula pasarela, el hecho de que esta prestación sea retribuida al cien por cien resulta clave, ya que las cinco semanas que superan el mínimo comunitario y que el legislador, en el apartado III de la exposición de motivos del Real Decreto-ley 9/2025, suma para justificar el cumplimiento del permiso parental son semanas pagadas, lo que permite entender que se cumple con la exigencia del artículo 8.1 en relación con el artículo 5.2 de la Directiva 2019/1158, que obliga a que los dos meses intransferibles del permiso parental lleven aparejada alguna forma de retribución o prestación económica, sin exigir una cuantía mínima concreta¹⁰⁴. Sin embargo, esto no siempre es así en la práctica, porque para cobrar la prestación contributiva hay que cumplir con los requisitos de afiliación y alta que exigen los artículos 165.1 y 178.1 LGSS, de manera que quien no los cumpla no recibirá ninguna cantidad durante esas

¹⁰¹ Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo. (2024, 15 de octubre). *Sentencia núm. 1612/2024* (rec. casación). (Disponible en: <https://servicioestudiosugt.com/ts-reconoce-derechos-familias-monoparentales-a-ampliar-permiso-nacimiento-cuidado-menor/>; última consulta 04/06/2026).

¹⁰² Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2025, 19 de febrero). *Sentencia* (rec. 878/2022); Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2025, 21 de febrero). *Sentencia* (rec. 1562/2023); Martín Jiménez, R., op. cit., pp. 88-89.

¹⁰³ 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, art. 179. (2015). *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>; última consulta 04/06/2026).

¹⁰⁴ Directiva (UE) 2019/1158, op. cit., arts. 5.2 y 8.1; Gorelli Hernández, J. (2025), op. cit., p. 27.

semanas y, por tanto, la obligación de retribución que impone la Directiva quedará sin cumplirse¹⁰⁵.

En cuanto a la jurisprudencia reciente, resulta de interés la STS de 25 de septiembre de 2025, en la que el Tribunal Supremo resolvió un caso en el que el INSS había denegado la prestación por nacimiento y cuidado del menor a un padre cuya paternidad había sido reconocida por sentencia judicial después del nacimiento de su hijo. El INSS entendía que el punto de partida para calcular el permiso debía ser la fecha del nacimiento, momento en el que ese hombre todavía no era legalmente el padre. Sin embargo, el Tribunal Supremo le dio la razón al trabajador y estableció que, en estos casos, lo que determina cuándo empieza a contar el permiso y qué normativa se aplica es la fecha de la sentencia que reconoce la filiación, no la del nacimiento¹⁰⁶.

Esta sentencia resulta relevante para este trabajo porque demuestra que el acceso a la prestación por nacimiento y cuidado del menor no siempre depende solo de que la persona trabajadora cumpla los requisitos formales de cotización y alta, sino que otras dificultades pueden surgir situaciones personales o familiares complicándose enormemente el acceso al derecho. Tales circunstancias refuerzan la idea de que una interpretación rígida de los requisitos de acceso puede dejar sin protección a personas que, en principio, deberían tenerla, lo que conecta directamente con las dudas sobre si la transposición de la Directiva 2019/1158 garantiza realmente una cobertura suficiente para todos los trabajadores a través de este otro permiso.

5.2. El permiso por cuidado del lactante y su posible impacto en la correcta transposición del permiso parental

5.2.1. Objetivos y régimen jurídico

El permiso por cuidado del lactante se regula actualmente en el artículo 37.4 del ET. Su origen histórico se remonta a la Ley de 13 de marzo de 1900, que reconocía a las trabajadoras una hora al día para el cuidado de sus hijos durante la jornada. Desde

¹⁰⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015 (LGSS), arts. 165.1 y 178.1, op. cit.; Gorelli Hernández, J. (2025), op. cit., pp. 28-29.

¹⁰⁶ Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2025, 25 de septiembre). Sentencia núm. 831/2025 (rec. 3077/2023). (Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000003104; última consulta 04/06/2026).

entonces hasta hoy, el permiso ha experimentado una transformación muy profunda en tres dimensiones: su finalidad, su titularidad y las formas posibles de ejercicio¹⁰⁷.

En cuanto a la finalidad, el permiso pasó de estar vinculado al hecho biológico de la lactancia materna a configurarse, a partir del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, como un mecanismo general de cuidado del lactante, independiente de la forma de alimentación del menor. Esta evolución se reflejó en la propia denominación del permiso, que desde esa reforma pasa a llamarse "derecho al cuidado del lactante", trasladando el foco de la alimentación al cuidado en general¹⁰⁸.

El cuanto al contenido el 37.4 ET atribuye a la persona trabajadora el derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante una hora diaria mientras el menor no supere los nueve meses de edad, con la posibilidad de repartir esa hora en dos tramos de treinta minutos. La norma ofrece además dos alternativas a esa ausencia horaria, bien reducir la jornada en media hora, situándola al comienzo o al final de esta, o concentrar todas las horas generadas en días completos de descanso retribuido, modalidades que se analizarán en el apartado siguiente.

La modificación más reciente y relevante en el régimen jurídico del permiso fue la operada por el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, dejando de exigir que la acumulación del permiso en días completos dependiera de lo pactado en convenio o de un acuerdo alcanzado con la empresa, convirtiendo así la acumulación en un derecho que la persona trabajadora puede ejercer de forma unilateral¹⁰⁹.

Antes de esa reforma, como había recordado el Tribunal Supremo en la STS de 15 de diciembre de 202, si el convenio colectivo no mencionaba nada sobre la acumulación, el

¹⁰⁷ Ley de 13 de marzo de 1900, relativa al trabajo de mujeres y niños. *Gaceta de Madrid*. (Disponible en: https://repositoriodocumental.mites.gob.es/jspui/bitstream/123456789/431/1/1_069617_1.pdf; última consulta 04/06/2026).

; Herraiz Martín, M.^a del Sol. (2025). *Los permisos retribuidos como instrumento para conciliar la vida familiar y profesional*. *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 6(3), 186-213, p. 192. (Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/es/article/view/10107>; última consulta 04/06/2026).

¹⁰⁸ 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*. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>; última consulta 04/06/2026); Herraiz Martín, M.^a del Sol., op. cit., p. 193.

¹⁰⁹ 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*. Boletín Oficial del Estado, núm. 122, de 21 de mayo de 2024. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-10235>; última consulta 04/06/2026); Herraiz Martín, M.^a del Sol., op. cit., p. 193.

trabajador no podía exigírsela a la empresa. Sin embargo, el cambio legislativo no ha resuelto todos los problemas, como demostró la SAN (Social) de 4 de abril de 2025.¹¹⁰

En ese caso, la Audiencia Nacional tuvo que determinar si la nueva regulación (que ya no exige acuerdo para acumular) se aplicaba también a las mejoras que los convenios colectivos introducen por encima de lo que dice la ley. El conflicto giraba en torno al artículo 56 del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes, que mejora el ET en dos aspectos, por un lado, amplía el período del permiso hasta los doce meses (cuando el ET solo llega a los nueve) y, por otro lado, permite una reducción de jornada de una hora en lugar de media. Sin embargo, para ese tramo adicional de mejora, el convenio seguía exigiendo acuerdo con la empresa.

La Audiencia Nacional distinguió entonces entre dos tramos. Un primer tramo que cubre el ET, hasta los nueve meses, donde la acumulación ya es automática y no puede condicionarse a ningún acuerdo; y un segundo tramo de mejora convencional, de los nueve a los doce meses, donde sí puede seguir exigiéndose ese acuerdo, porque ese período adicional es una ventaja que el convenio ofrece por encima de la ley y que, por tanto, puede someterse a condiciones propias.

Este pronunciamiento ilustra que la reforma del Real Decreto-ley 2/2024 opera exclusivamente sobre los derechos legales. Los derechos convencionales que mejoran la ley pueden seguir sometidos a sus propias condiciones, pues se sitúan en un plano distinto al que regula la norma legal.

5.2.2. *Duración forma de disfrute*

De las tres modalidades de ejercicio del permiso, mencionadas anteriormente, es precisamente la tercera opción, denominada “acumulación” en jornadas completas¹¹¹, la que adquiere protagonismo en el debate sobre la cláusula pasarela, pues es la única modalidad que produce un bloque de días seguidos de permiso retribuido en la que el legislador puede sumar al excedente del permiso por nacimiento, para argumentar el cumplimiento de las exigencias de la Directiva¹¹².

¹¹⁰ Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2021, 15 de diciembre). Sentencia (rec. 173/2019). Citada en: Herraiz Martín, M.^a del Sol., op. cit., p. 193, nota 29; Audiencia Nacional, Sala de lo Social. (2025, 4 de abril). Sentencia núm. 49/2025 (rec. 410/2024, ECLI:ES:AN:2025:1670).

¹¹¹ Universidad Pontificia Comillas, op. cit.; Real Decreto Legislativo 2/2015 (ET), art. 37.4, op. cit.

¹¹² Aragón Gómez, C. (2023, 22 de diciembre). *El permiso por lactancia acumulada de ¿28 días de duración?* El Foro de Labos. (Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2023/12/el-permiso-por-lactancia-acumulada-de-28-dias-de-duracion/>; última consulta 04/06/2026).

En cuanto a la duración, el legislador no ha fijado en ningún momento cuántos días corresponden a la acumulación, lo que ha generado una notable inseguridad jurídica. La duración depende de varias variables combinadas como el número de días laborables que median entre la reincorporación al trabajo tras la baja por nacimiento (o, en su caso, tras las vacaciones) y el momento en que el menor cumple los nueve meses; las horas que componen la jornada diaria de la persona trabajadora; y si ambos progenitores deciden ejercer el derecho con la misma duración y régimen, en cuyo caso el período se extiende hasta los doce meses. En consecuencia, la duración no es igual para todas las personas trabajadoras, y en ningún caso alcanza de forma automática los 28 días que llegó a anunciarse oficialmente¹¹³.

La fórmula de cálculo fijada por el Tribunal Supremo consiste en dividir el número total de horas de ausencia acumuladas, a razón de una hora por cada día laborable desde la reincorporación hasta que el menor cumple la edad máxima, entre las horas de la jornada diaria de la persona trabajadora. Además, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo aclaró en la STS de 19 de abril de 2018 que lo acumulable es la hora completa de ausencia del puesto, no los treinta minutos de reducción de jornada que la ley ofrece como alternativa; y, que el número de días que resulta de esa acumulación deben contarse en días hábiles de trabajo, no en días naturales o del calendario.¹¹⁴

Uno de los debates más recientes gira en torno al cálculo del permiso acumulado para los trabajadores con jornadas especiales o a tiempo parcial. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la STS de 21 de noviembre de 2023, concluyó que los trabajadores a tiempo parcial necesitan más días acumulados para disfrutar de las mismas horas que un trabajador a tiempo completo. Sin embargo, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del mismo Tribunal Supremo adoptó un criterio diferente en la STS de 20 de mayo de 2025, aplicable al empleo público, entendió que la acumulación debe calcularse sobre la base de una hora diaria con independencia de la jornada contratada, de modo que el resultado en días sea homogéneo para todos los empleados. Esta divergencia entre las dos Salas

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2018, 19 de abril). Sentencia (rec. 1286/2016). Citada en: Aragón Gómez, C. (2023), op. cit.; Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2023, 21 de noviembre). Sentencia (rec. 2978/2022). Citada en: Aragón Gómez, C. (2023), op. cit., y en Herraiz Martín, M.^a del Sol., op. cit., p. 194; Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2024, 22 de febrero). Sentencia (rec. 322/2021). Citada en: Herraiz Martín, M.^a del Sol., op. cit., p. 194, nota 32.

genera inseguridad jurídica real y tiene implicaciones directas sobre el cómputo que realiza el legislador para justificar la transposición de la Directiva¹¹⁵.

Este criterio de la Sala de lo Contencioso-Administrativo fue seguido por el TSJ de Castilla y León (Valladolid) en la Sentencia de 29 de octubre de 2025¹¹⁶, que reconoció a un policía municipal un permiso acumulado de diez días calculado a razón de la jornada ordinaria de 7,5 horas diarias común a todos los empleados del Ayuntamiento. El tribunal añadió además dos declaraciones importantes. La primera fue, que deben descontarse los días de vacaciones, por ser irrenunciables y días en los que el trabajador no acudiría al puesto en ningún caso, pero no los días de asuntos propios porque no son días de disfrute garantizado y pueden no llegar a solicitarse; y la segunda que el permiso de lactancia es posterior al de paternidad, de forma que el cómputo se inicia desde la finalización de este último, sin poder descontarlo de nuevo.

En contraste, la STSJ de Castilla-La Mancha (Contencioso) de 30 de junio de 2025¹¹⁷, confirmó la denegación del permiso de lactancia acumulada solicitado por un guardia civil que estuvo de baja médica durante todo el período en que podía haberse disfrutado. El TSJ subrayó que la imposibilidad de disfrute se debió exclusivamente a la baja médica y no a la pandemia, y que el permiso de lactancia no puede disfrutarse de forma tardía una vez que el menor ha cumplido doce meses, pues en ese momento el permiso ha “caducado” y ya no hay derecho a recuperarlo.

En este contexto de incertidumbre sobre la duración, la negociación colectiva ha jugado un papel importante al fijar cifras concretas que dan seguridad jurídica a las personas trabajadoras. Así, el Convenio Colectivo de Mercadona, SA, en su artículo 20¹¹⁸, reconoce expresamente la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en treinta días naturales, pudiendo unirlo al período del permiso de nacimiento, lo que va mucho más allá de lo que exige la ley y, además, al fijar un número concreto de días, evita los problemas de cálculo que se han explicado anteriormente. En el sector del transporte de

¹¹⁵ Herraiz Martín, M.ª del Sol., op. cit., pp. 194-196. [Se citan y comentan la STS (Social) de 21 de noviembre de 2023 (rec. 2978/2022), en p. 194, y la STS (Contencioso-Administrativo) de 20 de mayo de 2025 (rec. 7255/2022), en pp. 195-196].

¹¹⁶ Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), Sala de lo Contencioso-Administrativo. (2025, 29 de octubre). Sentencia núm. 1167/2025 (rec. 84/2025, EDJ 2025/768099), FJ 5 y 6.

¹¹⁷ STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Contencioso-Administrativo. (2025, 30 de junio). *Sentencia n.º 216/2025* (rec. 182/2022, EDJ 2025/672308), FJ 4.

¹¹⁸ Convenio Colectivo de Mercadona, SA (código de convenio 90104552012024), art. 20. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 51, de 28 de febrero de 2024. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-3851>; última consulta 04/06/2026).

mercancías, el Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ciudad Real, en su artículo 38¹¹⁹, opta directamente por fijar una licencia retribuida de quince días laborables, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación de la baja por maternidad, lo que da a los trabajadores del sector una respuesta clara y concreta sobre cuántos días les corresponden. De manera que la negociación colectiva podría ser una buena forma de clarificar el alcance de este derecho.

5.2.3. *Prestación de la seguridad social asociada*

El permiso por cuidado del lactante es retribuido en todas sus modalidades durante los nueve primeros meses, lo que significa que la persona trabajadora sigue percibiendo su salario habitual con cargo a la empresa¹²⁰. Durante ese período no existe ninguna prestación de Seguridad Social específica asociada al permiso, precisamente porque el salario se mantiene íntegro.

No obstante, existe la posibilidad de extender el período de disfrute más allá de los nueve meses, llegando hasta el año de vida del menor, siempre que los dos progenitores opten por ejercer el derecho en las mismas condiciones de duración y régimen. Esta extensión tiene un coste económico: a partir del noveno mes, el salario se reduce en la misma proporción que la jornada. Para hacer frente a esa pérdida de ingresos, el legislador articuló una figura específica de protección social, la prestación de seguridad social por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, cuyo régimen jurídico se recoge en los artículos 183 a 185 LGSS¹²¹.

La propia retribución del permiso acumulado también resulta controvertida y ha sido objeto de algún pronunciamiento judicial. La STSJ de Galicia (Contencioso) de 28 de mayo de 2025¹²², reconoció el derecho de un trabajador del SERGAS a seguir cobrando el prorrateo de guardias durante los días en que disfrutó del permiso de lactancia acumulada. El tribunal argumentó que, puesto que ese permiso se disfruta inmediatamente después de la baja por paternidad y deriva directamente de ella, debe tener las mismas consecuencias económicas que cualquier otro permiso vinculado a la maternidad o

¹¹⁹ Convenio Colectivo del Sector de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ciudad Real 2024-2027 (código de convenio 13101765012025), art. 38. *Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real*, núm. 36, de 21 de febrero de 2025. (Disponible en: https://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/948232-convenio-colectivo-del-sector-de-transportes-de-mercancias-por-carretera-ciudad.html; última consulta 04/06/2026).

¹²⁰ Universidad Pontificia Comillas, op. cit.

¹²¹ Real Decreto-ley 6/2019, op. cit., arts. 183-185 LGSS; Herraiz Martín, M.^a del Sol., op. cit., p. 193.

¹²² STSJ de Galicia, Sala de lo Contencioso-Administrativo. (2025, 28 de mayo). *Sentencia n.º 367/2025* (rec. 21/2025, EDJ 2025/625501), FJ 5.

paternidad. Privar al trabajador de esa retribución supondría una discriminación por razón de sexo, teniendo en cuenta además que las guardias constituyen una parte significativa de sus ingresos mensuales.

En el ámbito convencional, el Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Cantabria¹²³, en su artículo 31, reconoce el derecho de lactancia con diversas opciones de acumulación. Por trimestre, por semestre o de forma ininterrumpida, siendo el trabajador quien decide qué opción prefiere, aunque debe comunicárselo a la empresa en las seis semanas siguientes al parto, para que esta tenga tiempo de organizar una posible sustitución si la necesita. Por su parte, el Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Deportivas de Salamanca¹²⁴, en su artículo 18.n), incorpora una cláusula especialmente relevante desde el punto de vista retributivo, en la que si la persona trabajadora, que optó por la si tras haber disfrutado del permiso acumulado la persona trabajadora pide una excedencia antes de que el menor cumpla nueve meses, tendrá que reintegrar a la empresa la parte del salario que cobró durante esos días de permiso, en proporción al tiempo que pase en situación de excedencia.

En mi opinión, la cláusula pasarela puede tener sentido para evitar que los Estados tengan que crear permisos nuevos cuando ya tienen otros que cumplen la misma función, pero en el caso español creo que su uso resulta algo forzado.

Sumar semanas de permisos que existen para proteger la salud de la madre o para facilitar la lactancia con el fin de justificar el cumplimiento de un permiso pensado para fomentar la corresponsabilidad no parece del todo coherente.

Al final, España cumple con la parte numérica, pero no necesariamente con lo que la Directiva realmente pretendía conseguir. La Directiva habla constantemente de corresponsabilidad, de igualdad real y de facilitar la conciliación, pero en lugar de regular el permiso parental de forma clara y directa, el legislador español ha optado por buscar la manera de justificar el cumplimiento sumando permisos que ya existían para otras cosas. Esto no solo perjudica a los trabajadores, que tienen que enfrentarse a un sistema difícil de entender y de aplicar, sino que genera una carga añadida para la propia Administración,

¹²³ Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Cantabria, art. 31. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 69, de 9 de abril de 2025 (EDV 2025/6136).

¹²⁴ Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Deportivas de Salamanca 2024-2026, art. 18.n). *Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca*, núm. 73, de 15 de abril de 2025 (EDV 2025/6570).

que acaba gestionando reclamaciones, consultas y litigios que podrían haberse evitado con una regulación más sencilla y transparente desde el principio.

6. CONCLUSIONES

La elaboración de este TFG ha permitido analizar en profundidad el permiso parental, desde su origen en el Derecho de la Unión Europea hasta su configuración actual en el ordenamiento español. El TFG presta especial atención a la denominada ‘cláusula pasarela’ establecida en el artículo 20.6 de la Directiva 2019/1158. Esta cláusula permitiría a España acreditar que cumple con las exigencias que esa norma europea impone en la materia. Las principales conclusiones que se extraen del análisis realizado son las siguientes:

- Primera. España incumplió el plazo de transposición de la Directiva 2019/1158, que expiró el 2 de agosto de 2022, sin haber adoptado las medidas necesarias. La aprobación del Real Decreto-ley 5/2023 no resolvió el problema de forma completa, pues dejó sin regular la retribución del permiso parental, lo que dio lugar a un procedimiento de infracción ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que concluyó con una condena económica a España. Esta situación dejando al margen la litigiosidad que generó, también pone de manifiesto que la transposición tardía e incompleta de las directivas europeas está teniendo consecuencias jurídicas y económicas reales para España.

- Segunda. El Real Decreto-ley 9/2025 ha supuesto un avance importante al ampliar el permiso por nacimiento y cuidado del menor de dieciséis a diecinueve semanas, lo que incrementa de dos a cinco las semanas que superan el mínimo exigido por la Directiva 92/85/CEE y que pueden computarse a favor del cumplimiento del permiso parental a través de la cláusula pasarela. Sin embargo, esta reforma no modifica el artículo 48 bis ET, que sigue reconociendo un permiso parental de ocho semanas sin retribución, de modo que España continúa sin haber incorporado directamente lo que exige la Directiva, optando en su lugar por una vía indirecta, sin duda, más compleja e insegura.

- Tercera. La cláusula pasarela permite a España argumentar que cumple con los cuatro meses de permiso parental que exige el artículo 5 de la Directiva 2019/1158, sumando las ocho semanas del artículo 48 bis ET, las cinco semanas de excedente del permiso por nacimiento y las tres semanas teóricas procedentes de la acumulación del permiso de lactancia. Sin embargo, este cálculo no funciona en todos los casos, porque las tres semanas de lactancia acumulada no siempre son alcanzables dentro del plazo legalmente previsto, especialmente cuando el progenitor disfruta la suspensión por nacimiento de forma ininterrumpida desde el parto. En efecto, muchas personas trabajadoras solo acumulan dos semanas por lactancia. En tales supuestos, España no

garantiza el cumplimiento de los cuatro meses que exige la Directiva, lo que supone un incumplimiento parcial que la reforma no ha resuelto de forma completa.

- Cuarta. En materia de retribución, la Directiva 2019/1158 exige que los dos meses intransferibles del permiso parental vayan acompañados de alguna forma de compensación económica. España cubre esa exigencia a través de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, que equivale al cien por cien de la base reguladora. Sin embargo, esta cobertura no llega igual a todos los trabajadores. Por un lado, los trabajadores cuyo salario supera la base máxima de cotización (en 2026 5.101,20 euros mensuales) no perciben el 100% de su salario, a través de dicha prestación, salvo mejora voluntaria empresarial normalmente fijada en convenio. Además, por otro lado, existe una importante diferencia entre quienes trabajan para una Administración Pública y las personas que trabajan en empresas privadas. Solo los primeros han conseguido por vía judicial el derecho a cobrar directamente su salario durante el disfrute del permiso parental, porque los tribunales han aplicado la eficacia directa vertical de la Directiva frente al Estado, que es quien incumplió. Los trabajadores del sector privado, en cambio, no pueden exigir lo mismo a su empresa, ya que las directivas europeas no pueden imponerse directamente entre particulares (efecto directo horizontal). Que el derecho a cobrar durante el permiso dependa de si se trabaja para una Administración o para una empresa privada no parece una solución razonable, ni acorde con los objetivos de igualdad que persigue la Directiva.

- Quinta. La negociación colectiva ha jugado un papel especialmente relevante en el ámbito del permiso de lactancia acumulada, donde la ley no fija un número concreto de días, generando una notable inseguridad jurídica. Convenios como el de Mercadona, que fija treinta días naturales de acumulación, o el de Transportes de Mercancías por Carretera de Ciudad Real, que establece quince días laborables, demuestran que la negociación colectiva puede ofrecer respuestas claras y concretas donde la ley no llega. Sin embargo, en el ámbito del permiso parental, los convenios colectivos apenas han entrado a regular nada, lo que deja muchas dudas prácticas sin respuesta.

A la vista de todo lo analizado, considero que la opción de recurrir a la cláusula pasarela, aunque técnicamente es posible, no es lo más adecuada para dar cumplimiento a la Directiva 2019/1158.

La transposición indirecta, a través de figuras de conciliación con finalidades y regímenes jurídicos distintos al del permiso parental, genera complicaciones innecesarias, produce

resultados desiguales según las circunstancias personales de cada trabajador y dificulta que los propios beneficiarios conozcan y puedan ejercer sus derechos con claridad. En mi opinión, la solución más adecuada sería modificar directamente el artículo 48 bis ET para ampliar su duración a cuatro meses y acompañarla de una prestación de Seguridad Social que garantice la retribución para todos los trabajadores por igual, con independencia de si prestan servicios en el sector público o privado. No obstante, esta solución plantea un problema práctico importante, ya que habría que reconsiderar la duración del permiso de nacimiento y cuidado del menor, puesto que mantener ambos permisos (con su duración actual) supondría un gasto en prestaciones de la Seguridad Social que no sería sostenible, especialmente tras la equiparación del permiso entre ambos progenitores (que ya ha supuesto un aumento significativo del coste para el sistema). Además, sería necesario que la ley fijara un número concreto de días de lactancia acumulada, ya que la falta de esa previsión lleva años generando dudas y sentencias contradictorias que crean inseguridad jurídica para los trabajadores.

7. ANEXO

7.1. Doctrina de la Unión Europea e instrumentos internacionales

7.1.1. Directivas de la Unión Europea

- Directiva (UE) 2019/1158, 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*, considerando 6. Diario Oficial de la Unión Europea, L 188, 12 de julio de 2019, 79–93. (Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>; última consulta 04/06/2026).
- 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 BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES y por la que se deroga la Directiva 96/34/CE*, Diario Oficial de la Unión Europea, L 68, 18 de marzo de 2010, 13–20. (Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32010L0018>; última consulta 04/06/2026).
- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, *por la que se aplica el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES*. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 145, 19 de junio de 1996, 4–9. (Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:31996L0034>; última consulta 04/06/2026).
- 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 (décima Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE)*. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 348, 28 de noviembre de 1992, 1–8. (Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:31992L0085>; última consulta 04/06/2026).

7.1.2. Otros instrumentos internacionales

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 33. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 326, de 26 de octubre de 2012. (Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>; última consulta 04/06/2026).

- Convención sobre los Derechos del Niño. (Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>; última consulta 04/06/2026).
- Parlamento Europeo. (2025, 19 de marzo). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*. Parlamento Europeo. (Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>; última consulta 04/06/2026).
- Parlamento Europeo. (2022, 4 de abril). *Equilibrio entre la vida familiar y profesional de los padres: nuevas normas*. Parlamento Europeo. (Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20180706STO07413/equilibrio-entre-la-vida-familiar-y-profesional-de-los-padres-nuevas-normas>; última consulta 04/06/2026).
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad*, art. 4.4. (Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183; última consulta 04/06/2026).

7.2. Doctrina Nacional

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2025). *Estatuto de los Trabajadores. La Norma al Día* (actualizado a 4 de diciembre de 2025), Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. (Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139; última consulta 04/06/2026).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>; última consulta 04/06/2026).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, *para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. *Boletín Oficial del Estado*. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>; última consulta 04/06/2026).
- Ley de 13 de marzo de 1900, *fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños*. *Gaceta de Madrid*. (Disponible en: https://repositoriodocumental.mites.gob.es/jspui/bitstream/123456789/431/1/1_069617_1.pdf; última consulta 04/06/2026).

- Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, *por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado de menor. (2025)*. Boletín Oficial del Estado, 181, de 30 de julio de 2025. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2025-15741>; última consulta 04/06/2026).
- 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*. Boletín Oficial del Estado, núm. 122, de 21 de mayo de 2024. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-10235>; última consulta 04/06/2026).
- 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*, Boletín Oficial del Estado. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135>; última consulta 04/06/2026).
- 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*. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>; última consulta 04/06/2026).
- 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, (2015)*. Boletín Oficial del Estado, 261, de 31 de octubre de 2015. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>; última consulta 04/06/2026).
- 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*, Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>; última consulta 04/06/2026).

7.3. Convenios Colectivos

- Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Deportivas de Salamanca 2024-2026, art. 18.n). Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca, *núm. 73*, de 15 de abril de 2025 (EDV 2025/6570).
- Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Cantabria, art. 31. Boletín Oficial de Cantabria, *núm. 69*, de 9 de abril de 2025 (EDV 2025/6136).
- Convenio Colectivo del Sector de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ciudad Real 2024-2027 (código de convenio 13101765012025), art. 38. Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, *núm. 36*, de 21 de febrero de 2025. (Disponible en: https://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/948232-convenio-colectivo-del-sector-de-transportes-de-mercancias-por-carretera-ciudad.html; última consulta 04/06/2026).
- Convenio Colectivo de Mercadona, SA (código de convenio 90104552012024), art. 20. Boletín Oficial del Estado, *núm. 51*, de 28 de febrero de 2024. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-3851>; última consulta 04/06/2026).

7.4. Jurisprudencia y doctrina judicial

7.4.1. Tribunal Supremo

- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2026, 26 de enero). *Sentencia núm. 62/2026* (Rec. n.º 205/2024), p. 1. (Disponible en: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/205-2024-1.pdf>; última consulta 04/06/2026).
- Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo. (2025, 20 de mayo). *Sentencia* (rec. 7255/2022).
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2025, 21 de febrero). *Sentencia* (rec. 1562/2023).
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2025, 19 de febrero). *Sentencia* (rec. 878/2022).
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2024, 22 de febrero). *Sentencia* (rec. 322/2021).
- Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo. (2024, 15 de octubre). *Sentencia núm. 1612/2024* (rec. casación). (Disponible en: <https://servicioestudiosugt.com/ts-reconoce-derechos-familias-monoparentales-a-ampliar-permiso-nacimiento-cuidado-menor/>; última consulta 04/06/2026).

- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2023, 21 de noviembre). Sentencia (rec. 2978/2022).
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2023, 2 de marzo). *Sentencia de Pleno núm. 169/2023* (rec. 3972/2020).
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2021, 15 de diciembre). Sentencia (rec. 173/2019).
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2018, 19 de abril). Sentencia (rec. 1286/2016).

7.4.2. Audiencia Nacional

- Audiencia Nacional, Sala de lo Social. (2025, 30 de septiembre). *Sentencia núm. 128/2025*. (Disponible en <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/128-2025-VD.pdf>; última consulta 04/06/2026).
- Audiencia Nacional, Sala de lo Social. (2025, 4 de abril). *Sentencia n° 49/2025* (rec. 410/2024, ECLI:ES:AN:2025:1670, EDJ 2025/540598).

7.4.3. Tribunal Superior de Justicia

- Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), Sala de lo Contencioso-Administrativo. (2025, 29 de octubre). *Sentencia n° 1167/2025* (rec. 84/2025, EDJ 2025/768099).
- Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Contencioso-Administrativo. (2025, 30 de junio). *Sentencia n° 216/2025* (rec. 182/2022, EDJ 2025/672308).
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social. (2025, 8 de junio). *Sentencia n° 434/2025* (ECLI:ES: TSJM: 2025:7542).
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-Administrativo. (2025, 28 de mayo). *Sentencia n° 367/2025* (rec. 21/2025, EDJ 2025/625501).
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 3. (2025, 10 de abril). *Sentencia n° 364/2025* (rec. 1168/2024, ECLI:ES: TSJM:2025:4986).
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social. (2024, 26 de abril). *Sentencia n° 2461/2024* (rec. 7066/2023, ECLI:ES: TSJCAT:2024:4569). (Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-tsj-cataluna-26-4-24-48605262>; última consulta 04/06/2026).
- Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social. (2020, 6 de octubre). Sentencia (rec. 941/2020).

7.4.4. Juzgados

- Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Murcia. (2025, 25 de marzo). *Sentencia nº 76/2025* (rec. 205/2024, ECLI:ES: JCA:2025:128)
- Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Cuenca. (2025, 19 de febrero). *Sentencia nº 38/2025* (rec. 403/2024, ECLI:ES: JCA:2025:8, ROJ: SJCA 8:2025). Ponente: D^a María Amaya Martínez Álvarez. (Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-contencioso-administrativo-juzgado-lo-contencioso-administrativo-n-1-19-2-25-48653138>; última consulta 04/06/2026).
- Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Cuenca. (2025, 27 de enero). *Sentencia nº 23/2025* (rec. 380/2024, ECLI:ES: JCA:2025:4, ROJ: SJCA 4:2025). Ponente: D^a María Amaya Martínez Álvarez. (Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-contencioso-administrativo-juzgado-lo-contencioso-administrativo-n-1-27-1-25-48653137>; última consulta 04/06/2026).
- Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Barcelona. (2024, 28 de noviembre). *Sentencia nº 299/2024* (rec. 332/2024, ECLI:ES: JCA:2024:287, ROJ: SJCA 287:2024). (Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-contencioso-administrativo-juzgado-lo-contencioso-administrativo-n-1-28-11-24-48632251>; última consulta 04/06/2026).
- Juzgado de lo Social nº 1 de Cartagena. (2023, 6 de noviembre). *Sentencia nº 236/2023* (rec. 642/2023, ECLI:ES: JSO:2023:4933). (Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-6-11-23-48580816>; última consulta 04/06/2026).

7.5. Doctrina constitucional

- Constitución Española, art. 14. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>; última consulta 04/06/2026).
- Tribunal Constitucional 140/2024, de 6 de noviembre (BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2024). (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-25523>; última consulta 04/06/2026).

7.6. Obras doctrinales

- Aragón Gómez, C. (2024). *La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los*

nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, (480), 85–110. (Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21507>; última consulta 04/06/2026).

- Aragón Gómez, C. (2023, 22 de diciembre). *El permiso por lactancia acumulada de ¿28 días de duración?* El Foro de Labos. (Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2023/12/el-permiso-por-lactancia-acumulada-de-28-dias-de-duracion/>; última consulta 04/06/2026).

- Cordero Gordillo, Vanesa (2024). *El nuevo permiso parental del art. 48 bis ET*; Lan Harremanak, 51, 15-42. (Disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25838>; última consulta 04/06/2026).

- Corte Rodríguez, M. de la. (2018). *Child-related leave and women's labour market outcomes: towards a new paradigm in the European Union?* Journal of Social Welfare and Family Law, 40(3), 376–393. (Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09649069.2018.1493657>; última consulta 04/06/2026).

- De la Flor Fernández, M. L. (2025). *El permiso parental: de su reconocimiento a las dificultades de su efectividad*. Temas Laborales, (168), 67–100. (Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10515658.pdf>; última consulta 04/06/2026).

- De la Puebla Pinilla, A. (2025, 29 de mayo). *Retribuir o no retribuir el permiso parental, esa es la cuestión*. El Foro de Labos. (Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2025/05/retribuir-o-no-retribuir-el-permiso-parental-esa-es-la-cuestion/>; última consulta 04/06/2026).

- Fabregat Monfort, G. (2024, 19 de julio). *¿Puede Europa exigir a España la retribución de lo que se ha regulado bajo la denominación de permiso parental en el art. 48.bis ET para cumplir con la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019?* El Foro de Labos. (Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2024/07/puede-europa-exigir-a-espana-la-retribucion-de-lo-que-se-ha-regulado-bajo-la-denominacion-de-permiso-parental-en-el-art-48-bis-et-para-cumplir-con-la-directiva-ue-2019-1158-del-parlamento-eur/>; última consulta 04/06/2026).

- Fernández Prieto, M. (2025). *El permiso parental de la Directiva (UE) 2019/1158 entre trasposición y «atajo» en el derecho interno*. Revista Justicia & Trabajo, (Extra-5),

87-117. (Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10565958>; última consulta 04/06/2026).

- García Romero, Belén (2025). Determinación del hecho causante de la prestación por nacimiento y cuidado de menor solicitada por el padre cuya filiación biológica no matrimonial ha sido declarada por sentencia judicial firme. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL* (9). pp. 1-8. (Disponible en: https://doi.org/10.55104/RJL_00687; última consulta 04/06/2026).

- Gorelli Hernández, J: "El Real Decreto-ley 9/2025, ¿correcta transposición de la Directiva 2019/1158?", e-Revista Internacional de la Protección Social, vol. X, núm. 2, 2025. (Disponible en: <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2025.i02.01>; última consulta 04/06/2026).

- Gorelli Hernández, J. (2022). *Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad*. Femeris, 7(2), 10–43. (Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/es/article/view/6941/5424>; última consulta 04/06/2026).

- Herraiz Martín, M.^a del Sol. (2025). *Los permisos retribuidos como instrumento para conciliar la vida familiar y profesional*. Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 6(3), 186-213. (Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/es/article/view/10107>; última consulta 04/06/2026).

- López Álvarez, M. J. (2023). "Por qué el nuevo permiso parental no cumple con los plazos de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158", Briefs AEDTSS, nº 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 04/06/2026).

- López Gallardo, A. (2025, 29 de julio). *El derecho al permiso parental frente a las necesidades organizativas empresariales: análisis crítico de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 10 de abril de 2025*. ASNALA. (Disponible en: <https://www.asnala.com/blog/el-derecho-al-permiso-parental-frente-las-necesidades-organizativas-empresariales-analisis>; última consulta 04/06/2026).

- MARTÍN JIMÉNEZ, R.: "El fomento de la corresponsabilidad en la suspensión del contrato por nacimiento de hijo en las familias monoparentales", *Estudios Latinoamericanos*, núm. 19, 2025, vol. I. (Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10383632>; última consulta 04/06/2026).

- Menéndez Sebastián, Paz. (2025). “*Ofelia y el permiso parental español. Parte II*”, Briefs AEDTSS, nº 92, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025. (Disponible en: <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol-parte-ii/>; última consulta 04/06/2026).
- Nieto Rojas, P. (2026, 24 de febrero). *Permiso parental y devengo de vacaciones. A propósito de la STS 26 de enero de 2026*. El Foro de Labos. (Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2026/02/permiso-parental-y-devengo-de-vacaciones-a-proposito-de-la-sts-26-de-enero-de-2026/>; última consulta 04/06/2026).
- Nieto Rojas, P. (2026). *Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto-Ley 9/2025*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, (490), 89-120. (Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24847>; última consulta 04/06/2026).
- Rodríguez Escanciano, S. (2022). *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 Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo, XIV. (Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9140918>; última consulta 04/06/2026).
- Universidad Pontificia Comillas. (2026). *Guía de conciliación, corresponsabilidad y diversidad*. Observatorio de conciliación, corresponsabilidad y diversidad.

7.7. Bibliografía

7.7.1. Recursos de Internet

- Cardinali, M. (2026, 11 de marzo). *Gestión del permiso parental de ocho semanas a la vista de la reciente sentencia del Tribunal Supremo*. Augusta Abogados. (Disponible en: <https://augustaabogados.com/gestion-del-permiso-parental-de-ocho-semanas-a-la-vista-de-la-reciente-sentencia-del-tribunal-supremo/> ; última consulta 04/06/2026).
- Departamento Laboral Iberley. (2026, 10 de marzo). *Despido improcedente y despido nulo: claves, diferencias y repercusiones jurídicas para la empresa*. Iberley Revista. (Disponible en: <https://www.iberley.es/revista/despido-improcedente-despido-nulo-claves-diferencias-repercusiones-juridicas-empresa-1480> ; última consulta 04/06/2026).

- Iberley. (2025, 2 de octubre). *El TSJM reconoce que el permiso parental computa como trabajo efectivo para vacaciones*. Iberley. (Disponible en: <https://www.iberley.es/noticias/el-tsjm-reconoce-que-permiso-parental-computa-como-trabajo-efectivo-vacaciones-35370>; última consulta 04/06/2026).
- Iberley. (2024). *Permiso parental de 8 semanas y su denegación: claves de la STSJ de Cataluña n.º 2461/2024*. Iberley. (Disponible en: <https://www.iberley.es/revista/permiso-parental-8-semanas-su-denegacion-claves-stsj-cataluna-n-2461-2024-1381>; última consulta 04/06/2026).
- Instituto de las Mujeres. (2026, 12 de febrero). *La brecha retributiva entre mujeres y hombres es del 15,74%*. Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad. (Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2026/BrechaRetributiva.htm>; última consulta 04/06/2026).
- Instituto Nacional de Estadística. (2025, 28 de abril). *Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre 2025*. (Disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPA1T25.htm>; última consulta 04/06/2026).
- Laboral-social.com. (2025, 23 de octubre). AN. *La Audiencia Nacional establece que las empresas no tienen que retribuir el permiso parental de 8 semanas*. (Disponible en: <https://www.laboral-social.com/audiencia-nacional-establece-empresas-no-tienen-retribuir-permiso-parental-8-semanas>; última consulta 04/06/2026).
- Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. (s.f.). *El ABC del Derecho de la Unión Europea*. (Disponible en: <https://op.europa.eu/webpub/com/abc-of-eu-law/es/#chap7>; última consulta 04/06/2026).
- Wolters Kluwer TAA España. (2025, 13 de noviembre). *Ley de Familias: nuevos permisos y medidas de conciliación*. Wolters Kluwer. (Disponible en: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/ley-de-familias-nuevos-permisos>; última consulta 04/06/2026).