

De la conciliación a la corresponsabilidad en las políticas de empleo de la UE: una mirada desde España¹

Daniel Pérez del Prado

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seg. Social

Universidad Carlos III de Madrid

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5113-7265>

RESUMEN: Este estudio analiza la relación entre la conciliación y el empleo de las mujeres, tomando como referencia el caso español. A partir de datos empíricos y estudios recientes, se examinan los factores que inciden en el empleo de las mujeres tras la maternidad. En este marco, se propone una reflexión sobre las líneas de acción necesarias para avanzar en corresponsabilidad sin merma en las condiciones de trabajo y empleabilidad de las trabajadoras.

PALABRAS CLAVE: corresponsabilidad, conciliación, empleo, género, políticas europeas, maternidad, negociación colectiva.

ABSTRACT: This study analyzes the relationship between work-life balance and women's employment, using the Spanish case as a reference. Based on empirical data and recent studies, it examines the factors that influence women's employment after maternity leave. Within this framework, it proposes a reflection on the necessary courses of action to advance co-responsibility without compromising working conditions and employability for women workers.

¹ Este trabajo forma parte de los proyectos de investigación «Transformación digital y relaciones laborales: de la flexiseguridad a la tecnoseguridad» (PID2024-160574OB-C21), «Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital» (RTI2018-094547-B-C21) y «Gestión algorítmica e igualdad de oportunidades en la empresa (AlgoEquality)» (TED2021-130325A-I00). Su contenido sirvió de base para la ponencia «De la conciliación a la corresponsabilidad en las políticas de empleo de la Unión Europea», en el Seminario Internacional «La igualdad y la no discriminación como vector de referencia en la construcción de la Unión Europea», organizado en el marco del proyecto Jean Monnet «The central role of the European Union's social rights in employment in the Twenty-First Century (RIGHTSEU)», celebrado en formato virtual y presencial en Pontevedra, los días 12 y 13 de junio de 2025.

KEYWORDS: co-responsibility, work-life balance, employment, gender, European policies, motherhood, collective bargaining.

I. El impacto de las responsabilidades familiares sobre el empleo: factores explicativos

El cuidado de los hijos incide de forma muy notable en la empleabilidad, condiciones de trabajo y de progresión profesional de los progenitores y, muy especialmente de quienes tradicionalmente han tenido atribuido ese rol, esto es, las mujeres. Son múltiples los factores que explican este fenómeno, por más que en el ámbito jurídico nos hayamos referido frecuentemente a las medidas que, desde el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se establecen para cubrir las situaciones de necesidad derivadas del nacimiento y cuidados.

Tal y como pusiera de manifiesto el voto particular de la STC 111/2018, de 17 de octubre (ECLI:ES:TC:2018:111): «las medidas de protección de la parentalidad, cuando se asocian exclusivamente o con una naturaleza reforzada a las mujeres, si bien pueden suponer una garantía relativa para quienes ya están en el mercado laboral, sin duda se erigen como una clara barrera de entrada frente a quienes están fuera y un obstáculo a la promoción de quienes están dentro, porque generan un efecto de desincentivo en quien contrata que solo afecta a las mujeres, y que, por tanto, incide en la perpetuación de la discriminación laboral». A lo que añadió, «hoy ya no se trata solo de lamentar que la mujer concentre la mayor parte de cargas derivadas del cuidado de la familia, y particularmente del cuidado de los hijos, porque sigue haciéndolo a pesar de los avances innegables. Se trata de analizar por qué las medidas desarrolladas para compensar esa realidad social, destinadas fundamentalmente a las mujeres, no logran superar como debieran esa realidad y no aseguran la igualdad real de las mujeres en el acceso al mundo laboral y su promoción dentro del mismo. Se trata de examinar por qué esas medidas no logran atajar el problema del desigual reparto de los desincentivos entre los hombres y las mujeres»².

Estos razonamientos en el ámbito de las prestaciones parentales son extrapolables a otras múltiples áreas de nuestra rama del Derecho, lo que permite enfocarlas de acuerdo con el objetivo de minimizar el impacto sobre las mujeres en su integración en el mercado de trabajo, al margen de la no menor consideración que tiene también la cuestión del reparto de roles desde la perspectiva de género. Este estudio pretende detenerse en la primera cuestión, por más que la segunda, insistimos en ello, nos parezca también capital.

En particular, nuestro interés se centra en el modo en que las principales herramientas previstas en nuestro ordenamiento para la gestión del empleo, los programas y servicios integrantes de las políticas de empleo están sirviendo a este fin, el de la minimización de los impactos negativos sobre las mujeres derivados del ejercicio de responsabilidades familiares. Sin embargo, no nos detendremos aquí, sino que iremos más allá para abordar el modo

2 FJ 5. Voto particular de la magistrada María Luis Balaguer Callejón.

en que la regulación de las condiciones de trabajo, esto es, el Derecho del Trabajo «puro y duro»; el Derecho migratorio; o las prestaciones familiares, ya en el ámbito de la Seguridad Social, responden a la necesidad de prever los mencionados impactos negativos sobre la empleabilidad, condiciones de trabajo y de promoción profesional de las mujeres.

Pero, antes de esto, es necesario conocer con detalle los múltiples factores que afectan las trayectorias laborales de las mujeres tras la maternidad. Estos factores pueden ser entendidos como causas de los efectos detectados, lo que resulta clave a la hora de poder articular mecanismos jurídicos para prevenirlos y mitigarlos. A este respecto, son los estudios sociológicos y politológicos los que nos aportan los elementos clave a este respecto.

En efecto, diversos estudios del ámbito de la Sociología y las Ciencias Políticas han identificado variables clave que inciden en esta relación:

En primer lugar, la educación o formación aparece como un factor relevante, de tal suerte que, a menor nivel educativo, se observa una mayor fecundidad y desvinculaciones laborales más prolongadas³. Dicho de otra forma, existe una correlación entre menor nivel educativo y mayor número de hijos, lo que se traduce en interrupciones laborales más prolongadas. Esta relación se explica, en parte, por la menor estabilidad laboral y la escasa acumulación de derechos laborales entre las mujeres con menor formación, lo que dificulta su reincorporación al mercado de trabajo tras la maternidad. Además, la maternidad temprana suele coincidir con etapas de precariedad laboral o incluso de inactividad, lo que limita el acceso a prestaciones como el permiso por cuidado de hijos.

No obstante, estudios más recientes⁴ apuntan a una tendencia hacia la igualación de la infecundidad o baja fecundidad entre niveles educativos. Este fenómeno podría estar vinculado a cambios culturales y económicos que afectan a todas las mujeres, independientemente de su formación, como el retraso en la edad de maternidad, la inseguridad laboral o la falta de políticas públicas efectivas de conciliación. En este sentido, aunque el nivel educativo sigue siendo un factor explicativo relevante, su influencia podría estar modulándose por estos otros elementos estructurales.

También la nacionalidad o el origen geográfico influye, con diferencias significativas entre trabajadoras nativas e inmigrantes. Sin perjuicio de lo que diremos un poco más adelante con detalle, por ahora bastará con señalar que las investigaciones⁵ evidencian que las mujeres inmigrantes presentan patrones diferenciados respecto a las nativas, tanto en términos de edad de maternidad como de vinculación al empleo. Las madres inmigrantes con menor nivel educativo tienden a tener hijos a edades más tempranas y a desvincularse del mercado laboral durante largos periodos, lo que limita su acceso a derechos laborales y prestaciones sociales.

3 DUEÑAS FERNÁNDEZ, D.; MORENO MÍNGUEZ, A., «Mujeres, madres y trabajadoras: Incidencia laboral de la maternidad durante el ciclo económico 2005–2016», *Revista de Economía Laboral*, vol. 14, 2, 2017, Asociación Española de Economía del Trabajo, pp. 66-103.

4 CASTRO MARTÍN, T.; MARTÍN GARCÍA, T.; CORDERO COMA, J.; SEIZ, M., «El desafío de la baja fecundidad en España», en BLANCO MARTÍN, A., CHUECA SÁNCHEZ, A. M., LÓPEZ RUIZ, J. A., MORA ROSADO, S. (eds.) *Informe España 2018*, Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro, 2018, pp. 165-232.

5 GARCÍA-GÓMEZ, J.; DEL REY, A.; STANEK, M., «Fertility of immigrants and their descendants in Spain: intergenerational convergence to the native population's behaviour?», *Migration Studies*, vol. 11, 4, 2023, Oxford Academic, pp. 669-693.

Estas diferencias no solo responden a factores culturales, sino también a condiciones estructurales de discriminación y exclusión. Las mujeres migrantes suelen estar sobrerrepresentadas en sectores informales o de baja cualificación, con contratos temporales o sin cobertura social, lo que dificulta el ejercicio de derechos como el permiso de maternidad o el acceso a servicios de educación infantil. Además, las políticas migratorias restrictivas y la falta de reconocimiento de cualificaciones extranjeras agravan esta situación, perpetuando desigualdades en el acceso al empleo y en la conciliación de la vida laboral y familiar.

En tercer lugar, los recursos económicos son otro factor clave, pues las mujeres con menos recursos presentan mayores tasas de desvinculación laboral, dado el menor coste de oportunidad de abandonar el empleo⁶. En otras palabras, cuando el salario es bajo, la pérdida económica por dejar de trabajar es menos significativa, lo que facilita la decisión de dedicarse al cuidado de los hijos de forma exclusiva y dejar el mercado de trabajo. Esta dinámica genera un círculo vicioso: la desvinculación laboral reduce las oportunidades de promoción y mejora salarial, lo que a su vez perpetúa la precariedad económica. Además, las mujeres con menos recursos suelen tener un acceso más limitado a servicios de cuidado infantil, lo que refuerza su rol como cuidadoras principales.

En cuarto lugar, la calidad del empleo previo también condiciona las trayectorias posteriores a la maternidad, en lo que se ha denominado «*path dependency*»⁷. Las mujeres que han tenido empleos estables, con contratos indefinidos y derechos laborales consolidados, tienen más probabilidades de mantener su vinculación al mercado de trabajo tras la maternidad. Por el contrario, aquellas que han transitado por empleos precarios, temporales o a tiempo parcial afrontan mayores dificultades para compatibilizar el trabajo con el cuidado. La falta de estabilidad laboral no solo limita el acceso a prestaciones como el permiso de maternidad, sino que también reduce la capacidad de negociación para obtener condiciones flexibles o adaptadas a las necesidades familiares.

Además, el número y la edad de los hijos tienen un efecto ambivalente: a mayor número y menor edad, se reduce la participación laboral, aunque aumenta la necesidad de ingresos⁸. Esta relación responde a la intensificación de las necesidades de cuidado en los primeros años de vida, que suelen recaer de forma desproporcionada sobre las madres. Sin embargo, esta misma situación genera una mayor necesidad de ingresos, lo que puede impulsar la búsqueda de empleo, aunque en condiciones menos favorables, como el trabajo a tiempo parcial no deseado o mediante contrato temporal.

Este efecto ambivalente se traduce en trayectorias laborales fragmentadas, con frecuentes entradas y salidas del mercado de trabajo que dificultan la acumulación de derechos y la progresión profesional. Además, la falta de servicios públicos de cuidado infantil accesibles y de calidad agrava esta situación, obligando a muchas mujeres a reducir su jornada o abandonar el empleo.

6 DAVIA RODRÍGUEZ, M. A.; LEGAZPE MORALEJA, N., «Female employment and fertility trajectories in Spain: an Optimal Matching Analysis», *Work, Employment & Society*, vol. 28, 2014, pp. 633-650.

7 MAES, J.; WOOD, J.; NEELS, K., «Path-Dependencies in Employment Trajectories Around Motherhood: Comparing Native Versus Second-Generation Migrant Women in Belgium», *Journal of International Migration and Integration*, vol. 24, 1, 2023, pp. 281-344.

8 PAILHÉ, A.; ROBETTE, N.; SOLAZ, A., «Work and family over the life-course. A typology of French long-lasting couples using optimal matching», *Longitudinal and Life Course Studies*, vol. 4, 3, 2013, pp. 195-217.

Finalmente, los factores institucionales, como permisos y prestaciones suficientes, así como servicios de educación infantil, favorecen la permanencia en el empleo de las madres⁹. Estos elementos permiten a las mujeres compatibilizar el trabajo con el cuidado, sin tener que renunciar a su carrera profesional. Sin embargo, la efectividad de estas medidas depende de su diseño y de su implementación. Los permisos deben ser no transferibles, incentivando su uso por parte de los padres, y las prestaciones deben cubrir adecuadamente las necesidades económicas durante el periodo de cuidado. Asimismo, los servicios de educación infantil deben estar disponibles desde edades tempranas, con horarios compatibles con la jornada laboral y de forma gratuita o con precios asequibles.

El estudio de Bogino y Jurado-Guerrero¹⁰ profundiza en estos factores, destacando la influencia de los recursos educativos, el origen geográfico, la calidad del empleo y los permisos institucionales, esto es, combinando el análisis de buena parte de ellos. Su principal conclusión es que las trayectorias laborales varían significativamente según el perfil educativo y el origen de las madres.

Así, las madres inmigrantes con recursos educativos bajos o medios suelen experimentar la maternidad de forma más temprana (24 años), con una fecundidad más elevada (2,2 hijos de media), y una baja vinculación laboral durante el ciclo fértil (36 % desvinculadas). Paradójicamente, solo un 36,5 % accedió al permiso de maternidad, aunque un 67 % recurrió a servicios de educación infantil, el porcentaje más alto entre las madres empleadas.

En contraste, las madres inmigrantes con recursos educativos altos retrasan la maternidad hasta los 33 años, tienen una fecundidad más baja, de 1,8 hijos, pero utilizan en mayor medida las prestaciones y servicios vinculados a las responsabilidades familiares. Entre las activas, el porcentaje de las que usaron el permiso por cuidado de hijos oscila entre el 83 % y el 85 %, y un 56 % recurrió a la educación infantil.

De otra parte, las madres nativas con recursos educativos básicos y medios tuvieron a su primera criatura a los 28 años, es decir, más tarde que las madres migrantes con el mismo nivel educativo, pero antes que éstas cuando tienen más cualificación. Además, aquellas que mantuvieron una trayectoria laboral continua presentaron una fecundidad mayor (2 hijos), frente a las que interrumpieron su carrera (1,15 hijos). El 88 % de estas madres usó el permiso de cuidado de hijos y un 12,7 % la reducción de jornada, aunque solo un 49 % escolarizó a sus hijos en educación infantil.

Finalmente, las madres nativas con educación superior retrasaron la maternidad hasta los 31,3 años, con una fecundidad de 1,8 hijos. Consolidaron su carrera laboral antes de ser madres, lo que facilitó el uso del permiso de maternidad (91–95 %) y la reducción de jornada (10–17 %). Un 55 % escolarizó a sus hijos menores de tres años. Como puede comprobarse, aquí las cifras se asemejan mucho a las de las madres migrantes con el mismo nivel educativo.

9 DEARING, H., «Gender equality in the division of work: How to assess European leave policies regarding their compliance with an ideal leave model», *Journal of European Social Policy*, vol. 26, 3, 2016, SAGE Publications Ltd, pp. 234-247.

10 BOGINO LARRAMBEERE, V.; JURADO GUERRERO, T., «Empleo, familia y permisos parentales en España: Un análisis longitudinal e interseccional», *Papers: revista de sociologia*, vol. 110, 2, 2025, Servicio de Publicaciones = Servei de Publicacions, pp. 1-21. pp. 1-21.

En suma, de lo dicho hasta aquí se desprende que la interacción entre los distintos factores que inciden en la desvinculación laboral de las mujeres tras la maternidad revela la complejidad estructural de la brecha de género en el empleo. El nivel educativo, el origen geográfico, los recursos económicos, la calidad del empleo previo, la composición familiar y los factores institucionales no operan de forma aislada, sino que se entrelazan en trayectorias vitales marcadas por desigualdades que se acumulan a lo largo del ciclo vital y profesional. Las mujeres con menor formación, migrantes, con empleos precarios o con hijos pequeños se enfrentan múltiples barreras que dificultan su permanencia en el mercado laboral, incluso cuando existe voluntad de compatibilizar el trabajo con el cuidado.

Este diagnóstico exige una respuesta política integral que combine medidas estructurales y específicas. Las políticas de corresponsabilidad deben ir más allá de la conciliación individual, incorporando una perspectiva interseccional que reconozca las distintas posiciones de partida. La mejora de la calidad del empleo, el acceso universal a servicios de educación infantil, la redistribución de los permisos parentales y el fortalecimiento de la negociación colectiva son elementos clave para avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad real. Solo desde una acción coordinada será posible garantizar que la maternidad no implique una penalización laboral, sino una etapa compatible con el desarrollo profesional y personal de las mujeres. A las respuestas que se vienen ofreciendo desde las distintas ramas del Derecho social, dedicamos las páginas que siguen.

II. Herramientas desde el Derecho social: más allá de las políticas de corresponsabilidad y de empleo

Frente a la realidad descrita en el apartado anterior, a lo largo de estos años se han venido desplegando una serie de mecanismos jurídicos tendentes a atajar las distintas causas o factores que explican la brecha laboral de género relacionadas con las responsabilidades familiares y que, a la postre, terminan por afectar al empleo de las mujeres. Esta estrategia abarca buena parte de las ramas del Derecho social, desde la regulación de las condiciones de trabajo, pasando por las políticas de empleo y finalizando por las de protección social.

En otros trabajos previos, al analizar esta misma cuestión se ha apuntado hacia tres áreas de acción jurídica básicas: en primer lugar, los servicios de cuidado de menores y de mayores dependientes; en segundo lugar, el interés de regular permisos para que las personas trabajadoras puedan interrumpir sus carreras profesionales total o parcialmente para dedicarse a labores de cuidado; y, en tercer lugar, la promoción de unas condiciones de trabajo más flexibles y adaptables para que esas mismas personas puedan coordinar mejor sus obligaciones laborales y su vida privada, ya se trate de jornada de trabajo, de modalidad de contrato o relación de empleo o de otras circunstancias de ejecución de la prestación de trabajo¹¹.

11 CABEZA PEREIRO, J., «Conciliación de vida privada y laboral», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 103, 2010, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 45-65.

Aquí se añaden dos más sobre la base de los factores de impacto puestos de relieve en el apartado anterior. Por una parte, en este último espacio, se abre la reflexión a cómo condiciones de trabajo más estables, más transparentes y mejor remuneradas pueden redundar en una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, esto es, en tasas de actividad o de empleo más altas. No se trata, por tanto, o no solo, de observar cómo condiciones de trabajo más flexibles permiten una mejor conciliación, sino de cómo la reducción de la brecha laboral, de condiciones de trabajo, hace equivalente, en términos de costes, las distintas fórmulas posibles de conciliación de la vida laboral y personal¹². Por otra, también se presta atención a la política migratoria. No puede ser de otro modo vistas las enormes diferencias entre la población autóctona y foránea, en especial en determinados niveles de cualificación.

2.1. El efecto indirecto de las medidas de mejora de las condiciones de trabajo y de flexibilización de la jornada

Comenzando por la regulación de las condiciones de trabajo, ha de tenerse presente que su mejora incentiva la participación femenina en el mercado de trabajo. Carreras más estables y mejor remuneradas contribuyen a que la tasa de empleo de las mujeres sea mayor, sino reduciendo las salidas¹³. Asimismo, la minimización de las diferencias entre mujeres y hombres en este ámbito reduce el impacto que puedan tener las tareas de cuidado en el ámbito laboral (por ejemplo, en cuanto al abandono temporal o definitivo del mercado de trabajo o el tránsito al trabajo a tiempo parcial), por cuanto el coste será semejante para ellas y ellos.

Pues bien, en esta concreta parcela ha habido, a nivel europeo y nacional, un cambio de tendencia muy claro a este respecto. Por el lado de la UE, la Comisión Von der Leyen ha propiciado un giro significativo en la orientación de las políticas laborales de la Unión Europea, al menos en su primer mandato, apostando por una agenda más social que busca corregir desigualdades estructurales en el mercado de trabajo y que tiene su máximo exponente en el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Este cambio se ha reflejado además en el impulso de reformas que priorizan la estabilidad, la equidad y la protección de los derechos laborales.

Para empezar, la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento¹⁴, establece obligaciones concretas para las empresas en materia de información salarial, prohibición de preguntas sobre historial retributivo y transparencia en los criterios de progresión profesional. De ella se ha dicho que su «compromiso social es firme; y el camino hacia la igualdad real y efectiva es particularmente preciso»¹⁵. Aunque la

12 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «La conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados como pilares del trabajo decente», en Rodríguez Rodríguez, E., Martínez Yáñez, N. M. (eds.) *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, J.M. Bosch, 2021, pp. 31-66.

13 ALUJAS RUIZ, J. A., «La Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: el papel de las políticas de empleo en España», *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 19, 2007, Universidad de Huelva, pp. 207-228.

14 DOUE de 17 de mayo de 2023, núm. 132.

15 BALLESTER PASTOR, M. A., «La Directiva 2023/970 sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres: un poco más cerca de la igualdad real y efectiva», *Los Briefs de la AEDTSS, Asociación Es-*

regulación española contendría ya disposiciones más favorables en buena parte de la regulación concerniente a estas tres herramientas jurídicas, lo cierto es que hay mucho margen de maniobra en el ámbito del empleo público¹⁶, además que también serán necesarios ajustes en el ámbito sancionador y procesal¹⁷.

Complementariamente, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea¹⁸, establece derechos mínimos para los trabajadores en relación con la información sobre sus condiciones de trabajo, incluyendo duración del contrato, jornada laboral, remuneración y formación. De su contenido cabe destacar el particular impulso de la transparencia¹⁹, lo que se logra a través de una notable expansión de su ámbito subjetivo y de los contenidos informativos respecto de los límites marcados por la Directiva 91/533/CEE. Por una parte, se aplica a «todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia», aunque esta última referencia puede ser un arma de doble filo dadas las áreas grises que contiene²⁰. Por otra, se produce una renovación y ampliación del listado de materias respecto de los que existe obligación de informar a la persona trabajadora, de tal suerte que «si se compara ambas listas, la de 1991 y 2019, se constata esta voluntad de actualizar su objeto, lo que supone no sólo que se introduzcan nuevos contenidos o se modifique alguno de los originales, sino también que se mantenga en lo posible lo antiguo, en la redacción de las informaciones a suministrar y en el orden en que aparecen»²¹. Por más que estos avances resulten sin duda significativos, existen numerosos aspectos en los que aún se puede alcanzar una notable mejora,

pañola de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, fecha de consulta 7 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/la-directiva-2023-970-sobre-igualdad-de-retribucion-entre-mujeres-y-hombres-un-poco-mas-cerca-de-la-igualdad-real-y-efectiva/>.

- 16 ROQUETA BUJ, R., «La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España», *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, 3, 2023, pp. 70-92.
- 17 FERNÁNDEZ GARCÍA, A., «La transparencia retributiva previa al empleo de la Directiva 2023/970», *Lan harremanak*, 51, 2024, Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatearen Argitalpen Zerbitzua, pp. 41-56.
- 18 DOUE de 11 de julio de 2019, núm. 186.
- 19 MERCADER UGUINA, J. R., «Los “tiempos” de la Directiva (UE) 2019/1152: transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos», *Documentación Laboral*, 122, 2021, Cinca, pp. 20-21. No obstante, algo de influencia puede observarse en la regulación del enigmático «patrón» de trabajo o el período mínimo de preaviso, entre otros.
- 20 A este respecto, véase YOLANDA SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, *Concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea. Una aproximación sistemática y un enfoque propositivo*, 2017, fecha de consulta 14 octubre 2022, en <https://eprints.ucm.es/id/eprint/45390/>. Se ha dicho que la introducción de esta referencia tiene por objeto que se tengan en cuenta los criterios del TJUE. MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, «La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea», *Derecho de las relaciones laborales*, 11, 2019, Francis Lefebvre, p. 1097. No obstante, también es cierto que su inclusión permite la extensión a las mencionadas zonas grises, toda vez que fracasa el intento de aplicación al trabajo por cuenta propia.
- 21 MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, «La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea», cit., p. 1099.

margen que, por cierto, y de nuevo, puede ser cubierto por la acción de los Estados en su (en nuestro caso, tardía) transposición²².

En esta misma línea, la Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, reconoce el derecho de estos trabajadores a condiciones laborales justas, acceso a la protección social y transparencia en la gestión algorítmica del trabajo. Aunque la presunción de laboralidad contenida en su art. 5 «es un avance para luchar contra el fenómeno de los falsos autónomos en las plataformas digitales, sin embargo, la amplitud con la que se ha formulado aquella plantea interrogantes en torno a su verdadera efectividad y provoca que, finalmente, el punto fuerte de la Directiva (UE) 2024/2831 sean los derechos individuales y colectivos de transparencia y gestión algorítmica reconocidos a los trabajadores de plataformas por cuenta ajena y por cuenta propia»²³. En este último ámbito, la Directiva plantea, en lo que hace a la gestión algorítmica, una serie de garantías o mecanismos jurídicos que despliegan por fases, como si de un proceso se tratara; mientras que, por lo que respecta a la transparencia, el núcleo duro de la regulación descansa no solamente en la provisión de una serie de derechos de información y consulta, sino también de responsabilidad en torno a la propia construcción del concepto de transparencia.

En suma, la particular manifestación del cambio de tendencia a que aludimos al principio y que se plasma en estas tres directivas arroja como resultado la existencia de nuevos mecanismos protectores centrados en combatir la discriminación salarial que afectan, como vimos, especialmente a las mujeres con menor nivel educativo y a las migrantes, quienes suelen ocupar puestos de baja remuneración; en garantizar derechos mínimos como la información clara, transparente y previsible, reduciendo la vulnerabilidad asociada a empleos atípicos o temporales, que son frecuentes entre las mujeres con menos recursos, además de facilitar la planificación familiar y la conciliación, lo que incide directamente en la permanencia en el empleo tras la maternidad; y en mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas, fuertemente feminizadas en algunos ámbitos como las del hogar o los cuidados (al margen de las aportaciones, también muy relevantes, en el ámbito de la transparencia). Todas estas mejoras presentan un alto potencial en lo que hace a la reducción de la brecha de género en el ámbito de las condiciones de trabajo, con el consiguiente efecto indirecto sobre el empleo en que venimos insistiendo.

En España, la reforma laboral de 2021, articulada mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo²⁴, se inscribe en esta misma lógica. Fruto del diálogo social entre el Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales, esta reforma ha tenido como objetivo principal combatir la excesiva temporalidad y precariedad que caracterizaban el mercado laboral español. La supresión del contrato por obra y servicio, la redefinición de los contratos temporales y el fortalecimiento del contrato fijo discontinuo

22 Posibilidad de mejora que, de acuerdo con la experiencia pasada, ya se nos ha advertido que debemos perder toda esperanza. MIRANDA BOTO, J.M., «Algo de ruido. ¿cuántas nueces? la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 149, 2019, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, p. 84.

23 GIL OTERO, L., «El derecho de la Unión Europea y las plataformas digitales: entre la política social y la protección algorítmica», *Documentación Laboral*, 135, 2025, Cinca, p. 53. 135, 2025, Cinca, p. 53.

24 BOE 30/12/2021, núm. 313.

son medidas que buscan consolidar el empleo estable y garantizar derechos laborales básicos, especialmente para colectivos vulnerables como mujeres y jóvenes²⁵.

Pues bien, los estudios evidencian que, al menos en el corto plazo, aunque se habría producido una mejora cuantitativa en la estabilidad laboral femenina, persistiría la feminización del trabajo a tiempo parcial, que seguiría siendo mayoritariamente involuntario y concentrado en sectores de baja remuneración²⁶. Al margen de la necesidad de una reflexión sobre la regulación del trabajo a tiempo parcial, cuestión sobre la que volveremos más adelante, en lo que hace a la temporalidad se ha subrayado que, si el efecto en la estabilización de las mujeres no es mayor, es en buena medida por el escaso impacto que la reforma ha tenido en el sector público, hasta el punto de que, si se redujera la temporalidad en éste, las cifras mejorarían notablemente para las mujeres²⁷.

Aunque no se trate de una reforma laboral propiamente dicha, ha de prestarse atención también al efecto que la subida del SMI ha podido tener por cuanto que, de nuevo, al implicar una mejora en las condiciones de trabajo, podría producir efectos benéficos indirectos sobre el empleo de las mujeres, además de equiparar los costes relacionados con las responsabilidades familiares conforme se reduce la brecha salarial de género. Pues bien, los datos reflejan, sin lugar a dudas, que las mujeres son uno de los grupos especialmente afectados por variaciones del SMI. En este sentido, debe tenerse en cuenta que esto es así, cualquier que sea la evolución que este experimente, es decir, también cuando existe estancamiento o retroceso en términos reales, lo que tiene importantes implicaciones en relación al análisis de género²⁸ y la reducción de su brecha salarial²⁹.

En particular, en los estudios que hemos realizado, hemos podido comprobar que las mujeres jóvenes las que más se habrían beneficiado de esta subida del SMI. Pero, es más, en todas las franjas de edad, las subidas son mayores para ellas que para ellos, con incrementos que oscilan entre el 9,5 % (mujeres de 35 a 39 años) y el anteriormente mencionado 17,1 % de las más jóvenes. Sólo los hombres más jóvenes se aproximarían a incrementos salariales de esta magnitud³⁰.

Para cerrar este bloque, no podemos dejar de hacer referencia al otro gran campo de incidencia, dentro de las condiciones de trabajo, en la conciliación de la vida personal y laboral (y

25 GOERLICH PESET, J. M.; MERCADER UGUINA, J.R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A., *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, 2022.

26 CEBRIÁN LÓPEZ, I., «Nuevas tendencias en el mercado de trabajo y las brechas de género», *Cuadernos del mercado de trabajo*, 9, 2023.

27 «Por ahora, se puede decir que el efecto corrector de la última reforma laboral ha logrado reducir la temporalidad, aunque no tanto la del sector público, ni tampoco la brecha de género existente en dicho sector. Cuando se consiga reducir la precariedad de la contratación en el sector público, sin duda, las mujeres se verán beneficiadas». *Ibid.*, p. 8.

28 Lo que a su vez tiene múltiples derivadas, como es la que tiene que ver con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el marco de la Agenda 2030. A este respecto, véase PÉREZ DEL PRADO, D., «Una aproximación a los indicadores de cumplimiento de los ODS desde la perspectiva de género», *Revista de información laboral*, 7, 2018, Lex Nova, pp. 175-194.

29 GÓMEZ RUFIÁN, L., «La penalización de la mujer en el mercado de trabajo desde la perspectiva de las transiciones laborales», *Revista de información laboral*, 4, 2018, Lex Nova, pp. 255-244.

30 GÓMEZ RUFIÁN, L.; PÉREZ DEL PRADO, D., «El impacto de la subida del SMI sobre la desigualdad salarial», *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, 36, 2023, Laborum, p. 282.

a la inversa), que es el de la flexibilización de determinadas condiciones de trabajo. Aunque en este ámbito se ha mencionado también el teletrabajo (en España, por cierto, de nuevo estancado tras el boom de la pandemia) el protagonismo lo tiene introducción de mecanismos flexibilizadores de la jornada, incluyendo el trabajo a tiempo parcial³¹. Al margen quedarían los permisos por cuidados, que merecen un tratamiento específico junto con las medidas de acompañamiento desde la Seguridad Social (cuando existen).

Pues bien, debe destacarse que, en materia de tiempo de trabajo, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo³². Aunque su enfoque se centra en la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, sus implicaciones sobre la conciliación y la corresponsabilidad son evidentes. La limitación de la jornada laboral a una media de 48 horas semanales, el derecho a once horas de descanso diario y a cuatro semanas de vacaciones retribuidas son condiciones que, si se aplican correctamente, pueden facilitar el reparto equilibrado de las responsabilidades asistenciales. No obstante, la falta de actualización de esta directiva y el fracaso de los intentos de reforma desde 2008 han dejado sin respuesta cuestiones emergentes como el derecho a la desconexión digital o la flexibilidad horaria, que son esenciales para una corresponsabilidad efectiva en contextos laborales contemporáneos.

En España, no podemos dejar de aludir a la *non nata* reducción de la jornada máxima de trabajo. Aunque en otro lugar hemos puesto de manifiesto que las cifras evidencian que se trata de una medida que afectaría más a los hombres que a las mujeres³³, no pueden perderse de vista los potenciales efectos indirectos derivados precisamente de las mejoras que implicarían en el ámbito de la conciliación.

Como se ha subrayado, la flexibilización de la jornada ha dado lugar «a la aparición de un modo de gestión del tiempo de trabajo no líquido sino ya incluso gaseoso, en el que, como consecuencia de la coexistencia de infinitos instrumentos de gestión flexible y dinámica del tiempo de trabajo a lo largo del año (distribución irregular, fórmulas de modificabilidad o variabilidad legales y convencionales, poderes empresariales para cambiar horarios, turnos, etc., incrementados exponencialmente en el caso de utilización de los contratos a tiempo parcial, e incluso mediante la utilización de la contratación temporal como instrumento de gestión del tiempo de trabajo), se han incrementado de manera notable las situaciones de flexibilidad y de disponibilidad de las personas trabajadoras, la intensificación de turnos, las prolongaciones de jornada..., hasta el punto de suponer un obstáculo determinante para la conciliación de la vida laboral y personal y familiar, e incluso un serio riesgo estructural para la propia salud de la población trabajadora. En definitiva, una fuente incesante de precariedad laboral en el tiempo de trabajo»³⁴. Sensus contrario, no hubiera sido descartable, de haberse aprobado la reforma, que se hubiera producido el mencionado efecto benéfico, que hubiera sido más intenso en el caso de ellas, que de ellos.

31 CABEZA PEREIRO, J., «Conciliación de vida privada y laboral», cit., pp. 58-59.

32 DOUE 18-11-2023, I 299/9.

33 ARIAS PÉREZ, N.; PÉREZ DEL PRADO, D., «Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España», *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, 38, 2024, Laborum, pp. 225-249.

34 MORÓN PRIETO, R., «El registro de jornada en los tiempos líquidos: limitaciones en la regulación y de la regulación del registro de jornada», en MERCADER UGUINA, J. R. (ed.) *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, Tirant lo Blanch, 2019, p. 183.

2.2. La necesidad de tener en cuenta la política migratoria

Como hemos visto anteriormente, el hecho de ser migrante es un factor clave en la interrelación entre responsabilidades familiares e integración laboral. De ahí la importancia de prestar atención a la política migratoria. A este respecto, el contexto europeo no ha sido favorable a la adopción de medidas específicas para mujeres migrantes. La política migratoria de la Unión Europea ha estado tradicionalmente orientada hacia el control de fronteras, la gestión de flujos y la seguridad, dejando en segundo plano la dimensión social y de integración.

En particular, por lo que respecta a las mujeres, a pesar de que estas representan una proporción significativa de la población migrante en Europa, las políticas comunitarias no han incorporado de forma sistemática una perspectiva de género que atienda sus necesidades específicas en el acceso al empleo, la protección social o la conciliación. Las mujeres migrantes suelen estar sobrerrepresentadas en sectores feminizados y precarizados, como el trabajo doméstico, los cuidados o la limpieza, donde las condiciones laborales son más precarias y la cobertura de derechos más limitada. Esta situación se agrava por la falta de reconocimiento de cualificaciones, la irregularidad administrativa y las barreras lingüísticas y culturales, que dificultan su integración efectiva en el mercado laboral³⁵.

En este contexto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre cuestiones que afectan indirectamente a las mujeres migrantes, aunque sin adoptar una perspectiva interseccional que reconozca su situación específica. En el caso *Franzen* (C-382/13), el TJUE abordó la situación de trabajadores migrantes que realizaban trabajos ocasionales en un Estado miembro distinto al de residencia. El tribunal concluyó que la legislación aplicable debía ser la del Estado de empleo, incluso en los días no trabajados, lo que podía conllevar la denegación de prestaciones familiares y la reducción de la pensión de vejez por parte del Estado de residencia. Esta interpretación, aunque coherente con el principio de legislación única, dejó sin protección a personas migrantes en situaciones de empleo discontinuo, muchas de ellas mujeres, que no podían acceder a prestaciones sociales en ninguno de los dos Estados³⁶.

Una problemática similar se planteó en los casos acumulados *Van den Berg & Giesen* (C-95/18 y C-96/18), donde el TJUE analizó si un Estado miembro podía condicionar el acceso a la pensión de vejez a la existencia de cotizaciones obligatorias, incluso cuando el trabajador migrante no tenía derecho a prestaciones en el Estado de empleo. El tribunal sostuvo que los artículos 45 y 48 del TFUE no impedían que un Estado exigiera cotizaciones para conceder prestaciones, aunque ello supusiera dejar sin cobertura a trabajadores migrantes que no estaban asegurados en ninguno de los sistemas nacionales. Esta doctrina, aunque jurídicamente sólida, evidencia una falta de sensibilidad hacia las situaciones de vulnerabilidad que afectan especialmente a las mujeres migrantes, quienes suelen tener trayectorias laborales fragmentadas, empleos informales o discontinuos, y dificultades para cumplir con los requisitos contributivos exigidos por los sistemas de protección social.

35 EMN España, *Integración e inclusión de la mujer migrante: realidad, retos y oportunidades*, 2025.

36 GUNDT, N.; PÉREZ DEL PRADO, D., «Atypical work meets typical social security: Do we to rethink the coordination of social security? (CJEU, C-382/13, *Franzen e.a. vs Sociale verzekeringsbank*)», en Laga, M., Bellomo, S., Gundt, N., Miranda Boto, J.M. (eds.) *Labour Law and Social Rights in Europe: the jurisprudence of international courts: selected judgements*, Gdansk University Press, 2017.

En conjunto, tanto la política migratoria como la jurisprudencia del TJUE han sido poco sensibles a las desigualdades que enfrentan las mujeres migrantes en el acceso al empleo y a los derechos sociales. La ausencia de una perspectiva interseccional en la normativa y en la interpretación judicial perpetúa situaciones de exclusión que afectan a un grupo especialmente vulnerable. Para avanzar en corresponsabilidad real, sería necesario que las políticas migratorias incorporaran un enfoque de género de manera transversal, reconociendo las especificidades de las mujeres migrantes y garantizando su acceso efectivo a los derechos laborales y sociales en condiciones de igualdad.

La regulación española no compensa estos déficits. Al contrario, los estudios que se han hecho sobre nuestro marco normativo subrayan que nuestra política migratoria (y su regulación) ha estado marcada de forma directa con por nuestra pertenencia a la UE y con la definición de nuestro país como un «punto estratégico» de la Unión como entrada sur al espacio común³⁷. Así, el enfoque ha sido a lo largo de estos últimos años muy similar, centrándose la regulación en el control de los flujos migratorios más que en la garantía de los derechos de las personas migrantes, mucho menos desde una perspectiva de género.

2.3. Políticas de empleo desde la perspectiva de género

El tercer bloque de medidas es el relativo a las políticas de empleo. Dentro de ella, se subrayan tres tipos de políticas fundamentales. En primer lugar, las políticas formativas, aunque las medidas que se proponen, como veremos, trascienden el ámbito de las políticas de empleo.

En efecto, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025³⁸ ha subrayado la necesidad de adoptar una Recomendación del Consejo relativa a la educación y la formación profesionales para mejorar el equilibrio de género en las profesiones tradicionalmente masculinizadas o feminizadas. Esta propuesta busca combatir los estereotipos que condicionan la elección de estudios y carreras, y que perpetúan la segregación ocupacional. Además, el refuerzo de la Garantía Juvenil³⁹ se plantea como una herramienta particular para atender específicamente a las mujeres jóvenes que ni estudian ni trabajan ni reciben formación, garantizando su acceso a oportunidades laborales y educativas. Estas medidas son esenciales para romper el círculo de precariedad y exclusión que afecta a muchas mujeres, especialmente en etapas iniciales de su trayectoria profesional, y para promover una inserción laboral que no esté condicionada por roles de género.

En segundo lugar, la política de incentivos se presenta como un instrumento complementario para fomentar la participación femenina en el mercado laboral. Aunque las referencias específicas a España son limitadas, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025

37 VACA BUSTOS, L., «Legislación y políticas públicas en España, respecto a la inmigración y su inserción en el mercado laboral», *Revista de Derecho de la UNED (RDUNED)*, 25, 2019, pp. 801-802.

38 COMISIÓN EUROPEA, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025»*, 2020, fecha de consulta 2 junio 2025, en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

39 CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, *Recomendación del Consejo de 30 de octubre de 2020 relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2020/C 372/01)*, 2020.

insiste en que los sistemas fiscales y de prestaciones deben evitar perpetuar desigualdades estructurales basadas en roles tradicionales. Esto implica revisar los mecanismos que desincentivan la incorporación laboral del segundo perceptor de ingresos en el hogar, generalmente mujeres, como ocurre con ciertos tramos impositivos o prestaciones condicionadas al nivel de renta familiar. La introducción de incentivos financieros para la contratación de mujeres en sectores estratégicos, así como para la corresponsabilidad en el cuidado, puede contribuir a equilibrar las cargas y a reducir la penalización económica asociada a la maternidad. No obstante, como es sabido, este tipo de instrumentos adolecen del conocido como «efecto peso muerto», lo que exige un diseño concienzudo y muy específico para garantizar su efectividad⁴⁰.

Finalmente, en materia de prestaciones, el debate fundamental se ha centrado en torno a la prestación de cuidados a la que nos referiremos en el siguiente apartado.

2.4. Políticas familiares, corresponsabilidad y de igualdad de género

En efecto, las políticas de protección social desempeñan un papel crucial en la configuración de las trayectorias laborales femeninas. La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 advierte que los sistemas de protección social no deben reforzar las desigualdades de género, sino actuar como palancas para la igualdad. En este sentido, se plantea la necesidad de reformar las prestaciones vinculadas a los cuidados, especialmente aquellas de carácter no contributivo, para garantizar que las mujeres que interrumpen su carrera por responsabilidades familiares no queden desprotegidas. Asimismo, se propone que la fiscalidad y las prestaciones actúen como incentivos para la corresponsabilidad, evitando que las políticas sociales reproduzcan el modelo del «varón sustentador» y la dependencia económica femenina. Estas reformas son esenciales para avanzar hacia un sistema que reconozca el valor del cuidado y lo distribuya de manera equitativa entre hombres y mujeres. Dentro de este marco podemos distinguir dos tipos de políticas:

Por una parte, dentro de las medidas de *hart law*, la mencionada Estrategia advierte que «mejorar la conciliación de la vida privada y la vida profesional de los trabajadores es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Ambos progenitores tienen que sentirse responsables y facultados en lo relativo a las responsabilidades asistenciales. La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional introduce normas mínimas para los permisos familiares y las fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores, y promueve el reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre ambos progenitores. La Comisión velará por que los Estados miembros transpongan y apliquen correctamente esta Directiva de forma que los hombres y las mujeres puedan prosperar en pie de igualdad tanto a nivel personal como profesional, y pide a los Estados miembros que vayan más allá de estas normas mínimas en la revisión de sus políticas»⁴¹.

40 AIREF, *Incentivos a la contratación*, Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, Madrid, 2020.

41 COMISIÓN EUROPEA, *Comunicación «Una Unión de la igualdad»*, cit., p. 8. Al margen de la Directiva 2019/1158, debe recordarse que resulta necesaria una reforma Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 para incluir medidas de acción positiva a raíz de la STJUE, de 15 de mayo 2025, asuntos C-623/23 (Melbán) y C-626/23 (Sergamo) (ECLI:EU:C:2025:358).

A este respecto, en lo que hace a la trasposición de la Directiva de conciliación, el caso español no ha estado exento de controversia⁴². No obstante, quizá convenga retrotraerse algo más en el tiempo, aprovechando la ocasión para revisar las importantes modificaciones introducidas en los últimos años en materia de permisos.

La primera reforma significativa se produjo con el 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 ocupación⁴³, que modificó, por lo que aquí interesa, los arts. 37 y 48 ET, creando un nuevo permiso para el cuidado del lactante y ampliando el alcance de los previstos hasta entonces para la maternidad y paternidad. También hizo lo propio en el ámbito de la Seguridad Social, modificando, entre otros, los arts. 177 y 178 LGSS. En concreto, como se recordará, la norma procedió a establecer la equiparación, en sus respectivos ámbitos de aplicación, de la duración de los permisos por nacimiento para ambos progenitores hasta las 16 semanas. La reforma adapta consiguientemente las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones en función de los nuevos derechos reconocidos, naciendo así la prestación por cuidado de hijos. Asimismo, se crea un permiso y reducción por cuidado del lactante (art. 37.4 ET) y una nueva prestación destinada a garantizar el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, a través de la reforma de los arts. 183, 184 y 185 LGSS. Finalmente, también se incorpora las adaptaciones necesarias para incluir estos permisos y sus correspondientes prestaciones en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto del Trabajador Autónomo, incluyendo la acción protectora del RETA⁴⁴.

El año 2023 supuso un punto de inflexión con reformas de gran calado en este concreto ámbito. La norma más significativa⁴⁵ sería el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones⁴⁶. Esta norma estableció tres medidas principales en el ámbito objeto de nuestro análisis.

En primer lugar, con el propósito de mitigar el impacto negativo derivado de las carreras inestables, irregulares y precarias, se revisa la regla relativa al período de cómputo para el cálculo de la pensión, introduciendo una doble alternativa aplicable en las dos próximas décadas. Por una parte, se redefine dicha regla, que al final del régimen transitorio tomará como referencia un período de veintinueve años e incorporará tres previsiones destacables: en primer lugar, la novedosa facultad de excluir las veinticuatro peores mensualidades de

42 ARAGÓN GÓMEZ, C., «La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2024, pp. 85-110.

43 BOE de 07/03/2019, núm. 57.

44 Para más detalle, MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, 2023.

45 La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE de 01/03/2023, núm. 51) mejoró las medidas previstas en el art. 37.8 ET para víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo.

46 «BOE» núm. 65, de 17/03/2023

cotización; en segundo término, la mejora de la regla de integración de lagunas, orientada a contribuir a la reducción de la brecha de género; finalmente para las personas que se jubilen durante este periodo, se mantiene la posibilidad de aplicar la regla vigente hasta ahora, cómputo de los últimos veinticinco años, cuando la base reguladora resultante sea más favorable para la persona beneficiaria.

En coherencia con este objetivo de reforzar la equidad y corregir la situación de discriminación estructural que históricamente han sufrido las mujeres en el mercado laboral, se prevé asimismo un incremento del complemento por brecha de género. Este complemento, configurado como una medida de acción positiva, perfecciona la regulación introducida por el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, orientada a la reducción de la brecha de género y a la adopción de otras medidas en los ámbitos de la Seguridad Social y económico⁴⁷, acelerando así el proceso de convergencia de las cuantías de las pensiones de las mujeres respecto de las de los hombres. Sin embargo, como es sabido, recientemente ha sufrido el varapalo de la declaración de su nulidad por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 15 de mayo 2025, asuntos C-623/23 [Melbán] y C-626/23 [Sergamo], ECLI:EU:C:2025:358)⁴⁸.

Finalmente, y como contribución decisiva a la garantía de suficiencia, se refuerza y mejora la institución de las pensiones mínimas, una medida que posee una marcada dimensión de género. En cumplimiento de la Recomendación 15 del Pacto de Toledo, se establece de manera estructural un indicador objetivo de referencia destinado a orientar la evolución futura de las cuantías de las distintas modalidades con complemento a mínimos, con el fin de preservar los objetivos de suficiencia y de reducción de la pobreza.

Más adelante, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la

47 BOE de 03/02/2021, núm. 29. CRUZ VILLALÓN, J., «El complemento para la reducción de la brecha de género: una superación del embrollo», *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, 28, 2021, Laborum, pp. 37-46.

48 Sobre esta cuestión, véase, ROMERO MORENO, F., «STJUE de 15 de mayo de 2025, sobre el complemento para la reducción de la brecha de género ¿Y ahora qué? El Derecho y el deber del sistema de Seguridad Social a defenderse», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/stjue-de-15-de-mayo-de-2025-sobre-el-complemento-para-la-reduccion-de-la-brecha-de-genero-y-ahora-que-el-derecho-y-el-deber-del-sistema-de-seguridad-social-a-defenderse/>; SERRANO GARCÍA, J. M., «La acción positiva bajo sospecha: el TJUE y la desactivación del complemento para corregir la brecha en pensiones», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/la-accion-positiva-bajo-sospecha-el-tjue-y-la-desactivacion-del-complemento-para-corregir-la-brecha-en-pensiones/>; VIVERO SERRANO, J. B., «El complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género fulminado por el TJUE», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/el-complemento-de-pensiones-para-la-reduccion-de-la-brecha-de-genero-fulminado-por-el-tjue/>.

Unión Europea⁴⁹ transformó de manera sustancial el artículo 37, consolidando un cambio de paradigma en la regulación de los permisos retribuidos. Esta norma modificó el párrafo introductorio y las letras a) y b) del apartado 3, añadió la letra b bis), reformó los apartados 4 y 6 y creó el apartado 9. Entre las novedades más relevantes se encuentra la ampliación del permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica a cinco días retribuidos, lo que supone un avance significativo en la protección del trabajador ante contingencias familiares. Asimismo, se incorporó la inclusión de las parejas de hecho en el ámbito subjetivo de los permisos, equiparándolas al matrimonio en derechos laborales, y se creó un nuevo permiso por fuerza mayor familiar, que permite ausentarse hasta cuatro días al año para atender situaciones urgentes e imprevisibles relacionadas con familiares o convivientes, siempre que se acredite la necesidad de presencia inmediata. Esta última innovación introduce un elemento de flexibilidad que responde a la creciente demanda social de medidas que faciliten la conciliación en contextos imprevistos⁵⁰.

Esta reforma también introdujo el **artículo 48 bis ET**, que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5 y 8 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, crea un nuevo permiso parental específico destinado al cuidado de hijos e hijas, así como de niños y niñas acogidos por un periodo superior a un año y hasta los ocho años de edad. Este permiso, de carácter intransferible, se configura además con la posibilidad de ser disfrutado de manera flexible. Además, se reforzó el artículo 48 ET, relativo al permiso por nacimiento y cuidado del menor, garantizando la igualdad en el disfrute por ambos progenitores y evitando discriminaciones indirectas.

En 2024, el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo⁵¹ modificó los arts. 37.4 y 48 bis ET. Por una parte, la reforma aborda una modificación del permiso de lactancia con el objetivo de mejorar los términos de ejercicio de este derecho y, por otra, refuerza y complementa el ya mencionado permiso parental.

En concreto, por lo que hace a lo primero, se estableció la universalización del derecho a la acumulación del permiso de lactancia. Anteriormente, para que una persona trabajadora pudiera acumular las horas de ausencia retribuidas por lactancia en jornadas completas, era necesario que esta opción estuviera específicamente contemplada en el convenio colectivo aplicable o mediante un acuerdo individual con la empresa. Con la nueva norma,

49 BOE de 29/06/2023, núm. 154.

50 ARAGÓN GÓMEZ, C., «La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español», cit., pp. 85-110; BARCELÓN COBEDO, S., «Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL-5/2023», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 171, 2024, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 103-136; DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M.L., «La Directiva sobre conciliación y su trasposición en España», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 168, 2023, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 37-66; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «Los nuevos permisos de conciliación y el refuerzo de la corresponsabilidad en el estatuto básico del empleado público tras el RD ley 5/2023», *Revista Derecho Social y Empresa*, 19, 2023, Dykinson, pp. 158-181.

51 BOE de 22/05/2024, núm. 124.

esta posibilidad se convierte en un derecho de todas las personas trabajadoras, eliminando la necesidad de una negociación o previsión en el convenio para poder disfrutar de la lactancia de forma acumulada. Por lo que respecta al segundo, se estableció la retribución de una parte del permiso parental. Este permiso, de ocho semanas de duración para el cuidado de hijos menores de ocho años, era hasta entonces no retribuido. La norma introdujo que dos semanas (o 15 días) de este permiso pasen a ser remuneradas, con cargo a la Seguridad Social⁵².

El último estadio en esta evolución está representado el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo⁵³.

La reforma se dicta como consecuencia de la STJUE de 1 de agosto de 2025 (asunto C-70/24, ECLI:EU:C:2025:615), que impuso a España una sanción consistente en el pago de 6.832.000 euros y una multa coercitiva diaria de 19.700 euros hasta completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158. El Real Decreto-ley también responde al emplazamiento realizado por el Tribunal Constitucional en la STC 140/2024, de 6 de noviembre, que declaró la

52 . En este año, también se introdujeron algunos otros cambios menores, algunos de los cuales no están relacionados con el tema objeto de este estudio. Para empezar, a Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (BOE de 02/08/2024, núm. 186) incluyó a las víctimas de violencia sexual como colectivo que puede solicitar la reducción de jornada, adaptación horaria, horario flexible o teletrabajo. Por su parte, el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE de 29/11/2024, núm. 288) creo el llamado permiso climático, que queda al margen del objeto de este estudio. No obstante, a este respecto, véase LAABBAS-EL-GUENNOUNI, M., «Avances en la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático a raíz del Real Decreto-Ley 8/2024, de 28 de noviembre», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2024, fecha de consulta 6 junio 2025, en <https://www.aedtss.com/avances-en-la-proteccion-de-las-personas-trabajadoras-frente-a-los-efectos-del-cambio-climatico-a-raiz-del-real-decreto-ley-8-2024-de-28-de-noviembre/>; MARTÍNEZ JIMÉNEZ, M. M., «Salud laboral y los nuevos riesgos climáticos: Perspectivas del nuevo real decreto-ley 8/2024», *Laborclima*, fecha de consulta 21 diciembre 2024, en <https://www.laborclima.com>; MIÑARRO YANINI, M., «El nuevo permiso por riesgo catastrófico o fenómenos climáticos adversos», en AEDTSS (ed.) *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024*, Cinca, 2025. Finalmente, la Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante (BOE de 21/12/2024, núm. 307) añadió la letra g) al apartado 3 del artículo 37, ampliando el catálogo de permisos retribuidos a los donantes de órganos.

53 BO de 30/06/2025, núm. 182.

inconstitucionalidad por omisión del artículo 48.4 ET y del artículo 177 LGSS, por no contemplar la ampliación del permiso por cuidado de hijos en familias monoparentales.

En cuanto a las novedades introducidas en el artículo 48.4 ET, la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor se amplía de 16 a 19 semanas para cada progenitor, incluyendo a la madre biológica (también personas trans gestantes) y al otro progenitor. En caso de familia monoparental, la duración será de 32 semanas, sumando las 19 semanas propias y las 13 que corresponderían al otro progenitor. Se mantiene el carácter individual e intransferible del derecho, aunque se introduce la posibilidad de acumular el permiso restante en caso de fallecimiento de uno de los progenitores. La distribución del permiso se organiza en dos fases: tras las seis semanas obligatorias, las siguientes once semanas (o veintidós en monoparentalidad) podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla doce meses, incluso anticipando hasta cuatro semanas antes del parto; las dos semanas adicionales (cuatro en monoparentalidad) podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho años. Estas previsiones se extienden a adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, y se regula el supuesto de fallecimiento del menor, que no reduce el periodo salvo reincorporación voluntaria tras las seis semanas obligatorias⁵⁴.

Con ello, aparentemente, se pone fin a la controversia sobre la trasposición de la Directiva y que dio pie a la mencionada multa, completándose la misma, tal y como señala la DA segunda. Ahora bien, no han faltado voces que, aun así, lo ponen en duda por entender que la aplicación del art. 20.6 de la propia Directiva no habría sido correcto⁵⁵, de tal suerte que todavía quedaría una semana para alcanzar el límite mínimo garantizado por aquella⁵⁶.

Al margen de las medidas *hard law*, la otra herramienta esencial es el fomento y extensión de la educación infantil. A este respecto, la Recomendación de la Comisión al Consejo de 2022⁵⁷ apunta hacia líneas de actuación y objetivos concretos en tres ámbitos:

- 54 BLASCO JOVER, C., «Las claves del RD ley 9/2025, de 29 de julio. Entre compromisos europeos, esloganes apresurados y confusión de conceptos, una luz: la solución para las familias monoparentales», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/las-claves-del-rd-ley-9-2025-de-29-de-julio-entre-compromisos-europeos-esloganes-apresurados-y-confusion-de-conceptos-una-luz-la-solucion-para-las-familias-monoparentales/>; KAHALE CARRILLO D.T., «Hacia un modelo ampliado de protección en los permisos parentales: Real Decreto-ley 9/2025», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/hacia-un-modelo-ampliado-de-proteccion-en-los-permisos-parentales-real-decreto-ley-9-2025/>. En el EBEP se amplían los permisos por nacimiento y adopción en términos análogos al ET, incluyendo la monoparentalidad. Además, se aclara que el permiso parental del artículo 49 g) EBEP no es retribuido, cerrando la interpretación favorable de algunos tribunales.
- 55 LÓPEZ RUBIA, M. E., «La ampliación (necesaria, pero tardía) de los permisos por nacimiento y cuidado de menor», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/la-ampliacion-necesaria-pero-tardia-de-los-permisos-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor/>.
- 56 MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «Ofelia y el permiso parental español. Parte II», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol-parte-ii/>.
- 57 COMISIÓN EUROPEA, *Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a la revisión de los objetivos*

Para empezar, sugiere que «los Estados miembros deben fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral mediante la prestación de servicios de educación y cuidados de la primera infancia de alta calidad, en consonancia con los modelos nacionales de asistencia, garantizando que, de aquí a 2030: a) al menos el 50 % de los niños menores de tres años participe en servicios de educación y cuidados de la primera infancia; y b) al menos el 96 % de los niños con edades comprendidas entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria participe en los servicios de educación y cuidados de la primera infancia».

Asimismo, «los Estados miembros deben esforzarse de forma continuada por eliminar los obstáculos al acceso a servicios de educación y cuidados de la primera infancia. En este contexto, debe prestarse especial atención a: a) ofrecer soluciones a los progenitores con horarios de trabajo atípicos para conciliar mejor la vida profesional y la vida privada; b) atender a las necesidades de las familias monoparentales; y c) garantizar el acceso a los servicios de educación y cuidados de la primera infancia independientemente de la situación laboral de los progenitores, de tal forma que resulte compatible con el mantenimiento de los incentivos al trabajo; [...]».

Finalmente, «los Estados miembros deben fomentar el reparto equitativo del cuidado de los hijos entre los progenitores [mediante]: a) luchando contra los estereotipos de género y fomentando una participación equilibrada de ambos progenitores en las responsabilidades asistenciales en pie de igualdad, especialmente mediante campañas de comunicación; y b) promoviendo y apoyando horarios de trabajo favorables para la familia y el disfrute de permisos familiares por parte de ambos progenitores, especialmente los hombres, a lo largo de toda la vida».

Pues bien, los datos disponibles evidencian que la tasa neta en España de participación en la educación y cuidados en la primera infancia, para niños y niñas de 0 a 2 años es de 48,2 %. Si bien el dato a nivel estatal es positivo, las diferencias territoriales son muy notables, con una horquilla que va del 56,3 % (Andalucía) al 37,6 % (Melilla). En el ámbito de la atención temprana aproximadamente el 5 % de la población de 0 a 6 años en España la estarían recibiendo, cifra muy por debajo del 10 % de niños y niñas de 0 a 6 años que, se estima, precisan de atención temprana⁵⁸. Así las cosas, aunque próximos al objetivo, aún no lo alcanzaríamos.

III. A modo de conclusiones

A lo largo de estas páginas hemos tenido ocasión de analizar cómo el cuidado de los hijos incide de forma muy notable en la empleabilidad, condiciones de trabajo y de progresión profesional de los progenitores y, muy especialmente de quienes tradicionalmente han tenido atribuido ese rol, esto es, las mujeres. Son múltiples los factores que explican este fenómeno y que se nos apuntan desde la sociología, por más que en el ámbito jurídico nos hayamos referido frecuentemente a las medidas que, desde el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se establecen para cubrir las situaciones de necesidad derivadas del nacimiento y cuidados.

de Barcelona sobre los servicios de educación y cuidados de la primera infancia. COM(2022) 442 final, Comisión Europea, Bruselas, 2022, fecha de consulta 2 junio 2025, en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022DC0442>.

58 MINISTERIO DE JUVENTUD E INFANCIA, *España. Primer Informe bienal de progreso de la implementación de la Garantía Infantil Europea*, Ministerio de Juventud e Infancia, Madrid, 2024, pp. 12-13.

Entre estos factores, un menor nivel educativo se correlaciona con una mayor fecundidad y con desvinculaciones laborales más prolongadas, exacerbado por la menor estabilidad y escasa acumulación de derechos laborales. El origen geográfico o la nacionalidad también influyen, pues las madres inmigrantes con bajo nivel educativo tienden a la maternidad temprana, a una fecundidad más alta y a una baja vinculación laboral durante el ciclo fértil. Esta situación se agrava por la sobrerrepresentación de mujeres migrantes en sectores precarios como el trabajo doméstico y los cuidados, y por las políticas migratorias que históricamente se han centrado en el control de flujos más que en la integración social y la perspectiva de género. También destacan los recursos económicos, ya que un salario bajo reduce el coste de oportunidad de abandonar el empleo, facilitando la dedicación exclusiva al cuidado de los hijos. La calidad del empleo previo (*path dependency*) condiciona asimismo fuertemente las trayectorias: los empleos estables favorecen la permanencia, mientras que la precariedad y el trabajo a tiempo parcial dificultan la compatibilidad entre trabajo y cuidado. Por último, los factores institucionales, como la suficiencia de permisos, prestaciones y servicios de educación infantil son fundamentales para la permanencia de las madres en el empleo.

Para combatir esta realidad, el Derecho Social ha desplegado una estrategia en varias áreas. En primer lugar, la mejora de las condiciones de trabajo tiene un efecto indirecto beneficioso, al reducir las salidas del mercado laboral y equiparar los costes de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres. El impulso que a este respecto ha propiciado la UE se ha reflejado en la Directiva (UE) 2023/970, que busca reforzar la igualdad retributiva mediante medidas de transparencia salarial y la prohibición de preguntar sobre el historial retributivo; así como en la Directiva (UE) 2019/1152, que exige condiciones laborales transparentes y previsibles, un avance clave para mujeres en empleos atípicos. En España, la reforma laboral de 2021, que se centró fundamentalmente en combatir la temporalidad, habría producido una mejora cuantitativa en la estabilidad laboral femenina, aunque persiste la feminización del trabajo a tiempo parcial involuntario. Por su parte, la subida del SMI habría beneficiado especialmente a las mujeres, sobre todo a las más jóvenes, reduciendo la brecha salarial en estas franjas de edad. Sin embargo, la flexibilización de la jornada, aunque pensada para la conciliación, en la práctica podría convertirse en un arma de doble filo, obstaculizando una conciliación efectiva.

En segundo lugar, el hecho de ser migrante es un factor clave en la interrelación entre responsabilidades familiares e integración laboral. De ahí la importancia de prestar atención a la política migratoria. A este respecto, el contexto europeo no ha sido favorable a la adopción de medidas específicas para mujeres migrantes. La política migratoria de la Unión Europea ha estado tradicionalmente orientada hacia el control de fronteras, la gestión de flujos y la seguridad, dejando en segundo plano la dimensión social y de integración. La regulación española no compensa estos déficits. Al contrario, los estudios que se han hecho sobre nuestro marco normativo subrayan que nuestra política migratoria (y su regulación) ha estado marcada de forma directa con por nuestra pertenencia a la UE y con la definición de nuestro país como un «punto estratégico» de la Unión como entrada sur al espacio común⁵⁹. Así, el enfoque ha sido a lo largo de estos últimos años muy similar, centrándose la regulación en el control de los flujos migratorios más que en la garantía de los derechos de las personas migrantes, mucho menos desde una perspectiva de género.

59 VACA BUSTOS, L., «Legislación y políticas públicas en España, respecto a la inmigración y su inserción en el mercado laboral», cit., pp. 801-802.

El tercer bloque de medidas del Derecho Social está constituido por las políticas de empleo, dentro de las cuales se subrayan tres tipos fundamentales: las políticas formativas, los incentivos y las prestaciones. En el ámbito formativo, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 ha puesto de relieve la necesidad de que se adopte una Recomendación del Consejo relativa a la educación y la formación profesionales para conseguir un mejor equilibrio de género en las profesiones tradicionalmente masculinizadas o feminizadas, buscando así combatir los estereotipos que perpetúan la segregación ocupacional. Complementariamente, el refuerzo de la Garantía Juvenil se plantea como un instrumento particular para atender específicamente a las mujeres jóvenes que ni estudian, trabajan ni reciben formación, garantizando su acceso a oportunidades laborales y educativas y siendo esencial para romper el círculo de exclusión y precariedad que afecta a muchas mujeres. En segundo lugar, las políticas de incentivos se presentan como un instrumento complementario, pues la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 insiste en que los sistemas fiscales y de prestaciones deben evitar perpetuar desigualdades estructurales basadas en roles tradicionales, lo que supone revisar los mecanismos que desincentivan la incorporación laboral del segundo perceptor de ingresos en el hogar, generalmente mujeres. La Estrategia aboga por introducir incentivos financieros para la contratación de mujeres en sectores estratégicos, así como para la corresponsabilidad en el cuidado, lo cual puede contribuir a equilibrar las cargas y a reducir la penalización económica asociada a la maternidad. Finalmente, en materia de prestaciones, el debate fundamental se ha centrado en la prestación de cuidados.

Por último, en el ámbito de las políticas familiares y de corresponsabilidad, dos son los ámbitos de actuación fundamentales. Por una parte, en el campo de los permisos y prestaciones familiares, se han producido avances legislativos significativos, impulsados por la transposición de directivas europeas y mandatos judiciales. El Real Decreto-ley 6/2019 equiparó los permisos de nacimiento para ambos progenitores a 16 semanas. Reformas posteriores, como el Real Decreto-ley 5/2023, consolidaron nuevos permisos retribuidos, como cinco días por accidente o enfermedad grave, o cuatro días por fuerza mayor familiar, e introdujeron el permiso parental (no retribuido en su origen). En 2024, se universalizó el derecho a la acumulación del permiso de lactancia y se estableció la retribución de dos semanas del permiso parental. El Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, amplió la suspensión del contrato por nacimiento a 19 semanas para cada progenitor y a 32 semanas para familias monoparentales, respondiendo a mandatos del TJUE y el Tribunal Constitucional.

Por otra, el fomento de la educación y cuidados de la primera infancia es una herramienta esencial. Aunque la tasa neta de participación en España para niños de 0 a 2 años es del 48,2 %, cercana al objetivo del 50 % fijado para 2030, existen notables disparidades territoriales. Estos niveles, en cualquier caso, aunque próximos a los objetivos marcados por la Unión, estarían aún por debajo.

IV. Bibliografía

AIREF, *Incentivos a la contratación*, Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, Madrid, 2020.

ALUJAS RUIZ, J. A., «La Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: el papel de las políticas de empleo en España», *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, n.º 19, 2007, Universidad de Huelva, pp. 207-228.

- ARAGÓN GÓMEZ, C.**, «La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2024, pp. 85-110.
- ARIAS PÉREZ, N.; PÉREZ DEL PRADO, D.**, «Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España», *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, n.o 38, 2024, Laborum, pp. 225-249.
- BALLESTER PASTOR, M. A.**, «La Directiva 2023/970 sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres: un poco más cerca de la igualdad real y efectiva», *Los Briefs de la AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023, fecha de consulta 7 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/la-directiva-2023-970-sobre-igualdad-de-retribucion-entre-mujeres-y-hombres-un-poco-mas-cerca-de-la-igualdad-real-y-efectiva/>.
- BARCELÓN COBEDO, S.**, «Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL-5/2023», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.o 171, 2024, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 103-136.
- BLASCO JOVER, C.**, «Las claves del RD ley 9/2025, de 29 de julio. Entre compromisos europeos, eslóganes apresurados y confusión de conceptos, una luz: la solución para las familias monoparentales», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/las-claves-del-rd-ley-9-2025-de-29-de-julio-entre-compromisos-europeos-esloganes-apresurados-y-confusion-de-conceptos-una-luz-la-solucion-para-las-familias-monoparentales/>.
- BOGINO LARRAMBEERE, V.; JURADO GUERRERO, T.**, «Empleo, familia y permisos parentales en España: Un análisis longitudinal e interseccional», *Papers: revista de sociología*, vol. 110, n.o 2, 2025, Servicio de Publicaciones = Servei de Publicacions, p. 3362.
- CABEZA PEREIRO, J.**, «Conciliación de vida privada y laboral», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.o 103, 2010, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 45-65.
- CASTRO MARTÍN, T.; MARTÍN GARCÍA, T.; CORDERO COMA, J; SEIZ, M.**, «El desafío de la baja fecundidad en España», en BLANCO MARTÍN, A., CHUECA SÁNCHEZ, A. M., LÓPEZ RUIZ, J. A., MORA ROSADO, S. (eds.) *Informe España 2018*, Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro, 2018, pp. 165-232.
- CEBRIÁN LÓPEZ, I.**, «Nuevas tendencias en el mercado de trabajo y las brechas de género», *Cuadernos del mercado de trabajo*, n.o 9, 2023.
- COMISIÓN EUROPEA**, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025»*, 2020, fecha de consulta 2 junio 2025, en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

- COMISIÓN EUROPEA**, *Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a la revisión de los objetivos de Barcelona sobre los servicios de educación y cuidados de la primera infancia*. COM(2022) 442 final, Comisión Europea, Bruselas, 2022, fecha de consulta 2 junio 2025, en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022DC0442>.
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA**, *Recomendación del Consejo de 30 de octubre de 2020 relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2020/C 372/01)*, 2020.
- CRUZ VILLALÓN, J.**, «El complemento para la reducción de la brecha de género: una superación del embrollo», *Revista de derecho de la seguridad social*. *Laborum*, n.o 28, 2021, *Laborum*, pp. 37-46.
- DAVIA RODRÍGUEZ, M. A.; LEGAZPE MORALES, N.**, «Female employment and fertility trajectories in Spain: an Optimal Matching Analysis», *Work, Employment & Society*, vol. 28, 2014, pp. 633-650.
- DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M.L.**, «La Directiva sobre conciliación y su trasposición en España», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.o 168, 2023, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 37-66.
- DEARING, H.**, «Gender equality in the division of work: How to assess European leave policies regarding their compliance with an ideal leave model», *Journal of European Social Policy*, vol. 26, n.o 3, 2016, SAGE Publications Ltd, pp. 234-247.
- DUEÑAS FERNÁNDEZ, D.; MORENO MÍNGUEZ, A.**, «Mujeres, madres y trabajadoras: Incidencia laboral de la maternidad durante el ciclo económico 2005–2016», *Revista de Economía Laboral*, vol. 14, n.o 2, 2017, Asociación Española de Economía del Trabajo, pp. 66-103.
- FERNÁNDEZ GARCÍA, A.**, «La transparencia retributiva previa al empleo de la Directiva 2023/970», *Lan harremanak*, n.o 51, 2024, Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatearen Argitalpen Zerbitzua.
- GARCÍA-GÓMEZ, J.; DEL REY, A.; STANEK, M.**, «Fertility of immigrants and their descendants in Spain: intergenerational convergence to the native population's behaviour?», *Migration Studies*, vol. 11, n.o 4, 2023, Oxford Academic, pp. 669-693.
- GIL OTERO, L.**, «El derecho de la Unión Europea y las plataformas digitales: entre la política social y la protección algorítmica», *Documentación Laboral*, n.o 135, 2025, Cinca, pp. 53-72.
- GOERLICH PESET, J. M.; MERCADER UGUINA, J.R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A.**, *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, 2022.
- GÓMEZ RUFÍAN, L.**, «La penalización de la mujer en el mercado de trabajo desde la perspectiva de las transiciones laborales», *Revista de información laboral*, n.o 4, 2018, Lex Nova, pp. 225-244.

- GÓMEZ RUFÍAN, L.; PÉREZ DEL PRADO, D.**, «El impacto de la subida del SMI sobre la desigualdad salarial», *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, n.o 36, 2023, Laborum, pp. 279-303.
- GUNDT, N.; PÉREZ DEL PRADO, D.**, «Atypical work meets typical social security: Do we to rethink the coordination of social security?(CJEU, C-382/13, Franzen e.a. vs Sociale verzekeringsbank)», en LAGA, M., BELLOMO, S., GUNDT, N., MIRANDA BOTO, J.M. (eds.) *Labour Law and Social Rights in Europe: the jurisprudence of international courts: selected judgements*, Gdansk University Press, 2017.
- KAHALE CARRILLO D.T.**, «Hacia un modelo ampliado de protección en los permisos parentales: Real Decreto-ley 9/2025», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/hacia-un-modelo-ampliado-de-proteccion-en-los-permisos-parentales-real-decreto-ley-9-2025/>.
- LAABBAS-EL-GUENNOUNI, M.**, «Avances en la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático a raíz del Real Decreto-Ley 8/2024, de 28 de noviembre», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2024, fecha de consulta 6 junio 2025, en <https://www.aedtss.com/avances-en-la-proteccion-de-las-personas-trabajadoras-frente-a-los-efectos-del-cambio-climatico-a-raiz-del-real-decreto-ley-8-2024-de-28-de-noviembre/>.
- LÓPEZ RUBIA, M. E.**, «La ampliación (necesaria, pero tardía) de los permisos por nacimiento y cuidado de menor», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/la-ampliacion-necesaria-pero-tardia-de-los-permisos-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor/>.
- MAES, J.; WOOD, J.; NEELS, K.**, «Path-Dependencies in Employment Trajectories Around Motherhood: Comparing Native Versus Second-Generation Migrant Women in Belgium», *Journal of International Migration and Integration*, vol. 24, n.o 1, 2023, pp. 281-344.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y.**, *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r) evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, 2023.
- MARTÍNEZ JIMÉNEZ, M. M.**, «Salud laboral y los nuevos riesgos climáticos: Perspectivas del nuevo real decreto-ley 8/2024», *Laborclima*, fecha de consulta 21 diciembre 2024, en <https://www.laborclima.com>.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.**, «Ofelia y el permiso parental español. Parte II», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol-parte-ii/>.
- MERCADER UGUINA, J. R.**, «Los “tiempos” de la Directiva (UE) 2019/1152: transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos», *Documentación Laboral*, n.o 122, 2021, Cinca, pp. 9-22.

- MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO**, «La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea», *Derecho de las relaciones laborales*, n.o 11, 2019, Francis Lefebvre, pp. 1089-1108.
- MINISTERIO DE JUVENTUD E INFANCIA, España**. *Primer Informe bienal de progreso de la implementación de la Garantía Infantil Europea*, Ministerio de Juventud e Infancia, Madrid, 2024.
- MIÑARRO YANINI, M.**, «El nuevo permiso por riesgo catastrófico o fenómenos climáticos adversos», en AEDTSS (ed.) *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024*, Cinca, 2025, pp. 466-469.
- MIRANDA BOTO, J.M.**, «Algo de ruido. ¿cuántas nueces? la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.o 149, 2019, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 71-100.
- MORÓN PRIETO, R.**, «El registro de jornada en los tiempos líquidos: limitaciones en la regulación y de la regulación del registro de jornada», en Mercader Uguina, J. R. (ed.) *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 177-198.
- PAILHÉ, A.; ROBETTE, N.; SOLAZ, A.**, «Work and family over the life-course. A typology of French long-lasting couples using optimal matching», *Longitudinal and Life Course Studies*, vol. 4, n.o 3, 2013, pp. 196-217.
- PÉREZ DEL PRADO, D.**, «Una aproximación a los indicadores de cumplimiento de los ODS desde la perspectiva de género», *Revista de información laboral*, n.o 7, 2018, Lex Nova, pp. 175-194.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.**, «La conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados como pilares del trabajo decente», en Rodríguez Rodríguez, E., Martínez Yáñez, N. M. (eds.) *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, J.M. Bosch, 2021, pp. 31-66.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.**, «Los nuevos permisos de conciliación y el refuerzo de la corresponsabilidad en el estatuto básico del empleado público tras el RD ley 5/2023», *Revista Derecho Social y Empresa*, n.o 19, 2023, Dykinson, pp. 158-181.
- ROMERO MORENO, F.**, «STJUE de 15 de mayo de 2025, sobre el complemento para la reducción de la brecha de género ¿Y ahora qué? El Derecho y el deber del sistema de Seguridad Social a defenderse», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/stjue-de-15-de-mayo-de-2025-sobre-el-complemento-para-la-reduccion-de-la-brecha-de-genero-y-ahora-que-el-derecho-y-el-deber-del-sistema-de-seguridad-social-a-defenderse/>.
- ROQUETA BUJ, R.**, «La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España», *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, n.o 3, 2023, pp. 70-92.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. *Concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea. Una aproximación sistemática y un enfoque propositivo*, 2017, fecha de consulta 14 octubre 2022, en <https://eprints.ucm.es/id/eprint/45390/>.

SERRANO GARCÍA, J. M., «La acción positiva bajo sospecha: el TJUE y la desactivación del complemento para corregir la brecha en pensiones», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/la-accion-positiva-bajo-sospecha-el-tjue-y-la-desactivacion-del-complemento-para-corregir-la-brecha-en-pensiones/>.

VACA BUSTOS, L., «Legislación y políticas públicas en España, respecto a la inmigración y su inserción en el mercado laboral», *Revista de Derecho de la UNED (RDUNED)*, n.o 25, 2019, pp. 775-809.

VIVERO SERRANO, J. B., «El complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género fulminado por el TJUE», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de utilidad pública*, 2025, fecha de consulta 18 septiembre 2025, en <https://www.aedtss.com/el-complemento-de-pensiones-para-la-reduccion-de-la-brecha-de-genero-fulminado-por-el-tjue/>.