Materias pendientes en la conciliación familiar y profesional a propósito de la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158

UNRESOLVED CHALLENGES IN WORK–LIFE BALANCE FOLLOWING THE TRANSPOSITION OF DIRECTIVE (EU) 2019/1158

Carmen Delgado Garrido

Contratada predoctoral en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Castilla la Mancha
carmen.delgado@uclm.es

Fecha de envío: 3 junio 2025
Fecha de aceptación: 23 junio 2025

Resumen: El presente trabajo analiza el grado de cumplimiento del ordenamiento jurídico español respecto a la Directiva (UE) 2019/1158, sobre conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores. A partir del estudio comparado de los Reales Decretos-leyes 5/2023 y 2/2024 —de trasposición de la Directiva—, se examina la evolución normativa, los déficits de trasposición y los retos que aún persisten en materia de conciliación, corresponsabilidad y cuidado. Este estudio analiza de forma integradora las fuentes legislativas, jurisprudenciales y doctrinales, así como las estadísticas oficiales sobre determinados condicionantes sociales, con el objetivo de evaluar la eficacia real de las reformas adoptadas. El trabajo concluye con propuestas normativas y sociales orientadas a garantizar una conciliación efectiva, retribuida y universal, anclada en un nuevo modelo de organización del tiempo basado en la igualdad de género y la sostenibilidad de los cuidados.

Abstract: This paper analyzes the extent to which Spanish law complies with Directive (EU) 2019/1158 on the work-life balance for parents and carers. Through a comparative study of Royal Decree-Laws 5/2023 and 2/2024, the article examines the legislative evolution, transposition deficits, and the structural challenges that persist in achieving effective care-sharing and gender equality. Legislative texts, judicial decisions, academic contributions, and official statistics are used to assess the substantive effectiveness of the recent reforms. The study concludes with regulatory and social proposals

aimed to ensuring accessible, paid, and enforceable leave rights, grounded in a re-structured model of time organization based on gender equality and care sustainability.

Palabras clave: Conciliación de la vida laboral y familiar; corresponsabilidad; cuidados; Directiva (UE) 2019/1158; permisos parentales; igualdad de género; derecho del trabajo; sostenibilidad de los tiempos.

Keywords: Work-life balance; shared responsibility; care work; Directive (UE) 2019/1158; parental leave; gender equality; labour law; time sustainability.

I. Introducción. Contexto y relevancia: un marco político normativo progresista en un escenario real de difícil composición respecto a la corresponsabilidad y la conciliación efectivas

El presente estudio intenta un examen crítico de los avances normativos y, especialmente, de las lagunas y aspectos aún no resueltos o pendientes en materia de conciliación y corresponsabilidad a resultas de la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, parcialmente reflejada en los Reales Decretos-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 trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea y 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 trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

El objetivo es valorar el grado de alineación del ordenamiento jurídico español con los estándares mínimos exigidos por el derecho comunitario, así como identificar los déficits materiales y estructurales que todavía persisten. Esta es una cuestión ampliamente estudiada por la doctrina iuslaboralista. Sin embargo, el tema no ha perdido un ápice de actualidad, a la vista de los últimos datos estadísticos y la doctrina jurisprudencial más reciente.

En este sentido, estas páginas pretenden una revisión del estado de la cuestión, tanto del punto de vista normativo como jurisprudencial, sin olvidar un importante *soft law* a nivel europeo e internacional que ha ido marcando la agenda política y normativa en un contexto de avance progresivo en derechos, pero todavía pendiente de resolver cuestiones muy ligadas a la muy difícil factura en la realidad de una pertinaz situación de discriminación de la mujer en materia de conciliación, especialmente en el ámbito de los cuidados.

Por ello, debemos comenzar señalando que no estamos ante una cuestión nueva. Remontrándonos a los clásicos, ya en el siglo IV a.C. Aristóteles, en su obra maestra, *Política*, aludía al papel natural de la mujer, que debía centrarse en el hogar, la crianza de los hijos y el cuidado de familiares, subordinando su función social a la del varón. No solo Aristóteles se encargó de encuadrar a la mujer bajo el rol de cuidadora como manera de ordenar las tareas para la supervivencia del ser humano. Tomás de Aquino¹, Rousseau² o Hegel³ han defendido esta concepción esencialista y jerárquica que se mantuvo durante siglos, arraigada tanto en la filosofía como en el pensamiento religioso y político. Sin embargo, el desarrollo de las teorías feministas⁴ y los cambios sociales del siglo XX y XXI han impulsado una transformación profunda en la percepción del rol de la mujer, cuestionando la división sexual del trabajo y reivindicando su plena participación en la vida pública y laboral. Este viraje cultural y jurídico ha sido clave para avanzar hacia modelos que, al menos formalmente, acaben con la posición subordinada que históricamente se ha atribuido a las mujeres. Sin embargo, debido al retraso en la incorporación de nosotras, las mujeres, al mundo del trabajo, y teniendo presente la persistente atribución de la responsabilidad del sostenimiento afectivo de la familia, las mujeres son el colectivo diana⁵ en la discriminación desde el punto de vista laboral, con toda su cohorte de perjuicios asociados⁶.

El derecho a la genuina conciliación —unida intrínsecamente a la corresponsabilidad— de la vida familiar y profesional ha cobrado en las últimas décadas un protagonismo creciente en las agendas legislativas europeas y nacionales. El derecho del trabajo y la Seguridad Social no se queda atrás, pues ha incorporado en sus numerosas disposiciones orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades poniendo su foco en el derecho a la conciliación⁷. Este fenómeno responde, por un lado, a las transformaciones sociales derivadas del cambio en los modelos familiares y en la participación de las mujeres en el mercado

-
- 1 Tomás de Aquino, en su obra, *Summa Theologiae*, Primera Parte, Cuestión 92, afirma que la mujer fue creada como «potencia pasiva» y como ayudante en la generación, quedando al gobierno del varón en la familia y en el ámbito doméstico.
 - 2 ROUSSEAU, Jean-Jacques, *Emilio o De la educación*, Libro V, París, 1762.
 - 3 Por su parte, GEORG W. F. HEGEL en *Filosofía del Derecho (Philosophy of Right)*, al referirse a la familia, relega a la mujer al espacio doméstico, mientras el varón ostenta un rol público y universal.
 - 4 BEAUVOIR, Simone de, *Le deuxième sexe*, Paris, Gallimard, 1949; *La vieillesse*, Paris, Gallimard, 1970; *Mémoires d'une jeune fille rangée*, Paris, Gallimard, 1958; PATEMAN, Carole, *The Sexual Contract*, Stanford, Stanford University Press, 1988.
 - 5 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, «Mujer y empleo: perspectiva de género y políticas activas en la contratación administrativa». *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (Extra), 2019, pág. 52.
 - 6 Confederación Europea de Sindicatos (CES): *Hacer realidad la Directiva de conciliación entre la vida laboral y la vida personal: conjunto de herramientas para delegados sindicales*. Bruselas: CES, 2023. En la página 10 del estudio se muestran datos tales que, en el año 2016, más del 19 % de las mujeres inactivas de la UE lo eran debido al cuidado de menores o adultos incapacitados; los cuidados informales proporcionan más del 80 % del total de los cuidados en Europa, siendo las mujeres las predominantes proveedoras de estos; o, que la proporción de mujeres que trabaja a tiempo parcial en la Unión Europea está en torno al 30 %, en comparación con el 8 % de los hombres.
 - 7 CABEZA PEREIRO, Jaime, «Conciliación de vida privada y laboral», *Revista Temas Laborales*, núm. 103 (2010), págs. 46-53; GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, «El trabajo de las mujeres en España: estereotipos, sesgos e inercias. Una mirada hacia tres ámbitos de perentoria intervención normativa», *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (Extra), 2019, pág. 16

laboral; y por otro, a las exigencias de un desarrollo sostenible que integre los cuidados como un elemento esencial del bienestar social y la justicia distributiva⁸. La profesora Escanciano lo describe magistralmente:

«...no se puede seguir admitiendo un cuidado de 24 horas los 7 días de la semana, sin remuneración alguna, deviniendo necesario modificar la Ley de Dependencia para crear una nueva categoría de “cuidadora asalariada” capaz de incluir a estas mujeres, asociada al disfrute de una renta básica de carácter individual dotada de un importe digno, condicionada a la demostración de la imposibilidad de acceder al mercado de trabajo o de hacerlo en condiciones muy precarias, a consecuencia, precisamente, de la dedicación en exclusiva o de forma prioritaria al trabajo de cuidados no remunerados. Muy importante es, asimismo, proporcionar a estas mujeres formación, apoyo psicológico y mecanismos de respiro, con el fin de que puedan contar con el tiempo de descanso necesario para reponer fuerzas físicas y mentales en una actividad harto extenuante»⁹.

Y es que, efectivamente, el tiempo se presenta como la variable más determinante en la tensión entre la proyección profesional de las personas y su vida familiar. No basta únicamente con disminuir el volumen global de horas dedicadas al trabajo. Aspectos como la distribución horaria, la posibilidad de flexibilizar los tiempos de trabajo y la forma en que estos se organizan a lo largo del ciclo vital resultan incluso más relevantes para alcanzar un equilibrio real entre ambas esferas¹⁰. La protección de la familia¹¹ incluidas las nuevas formas de familia¹² constituyen un mandato inexcusable derivado no sólo en nuestro derecho interno,

8 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*, Informe OIT-Gallup, Nota de Prensa, Oficina para España, 8 de marzo de 2017. La OIT ya destacó que el mayor desafío para las economías y países desarrollados es el equilibrio entre trabajo y familia, cuanto ni menos teniendo en cuenta que la carga real recae sobre ellas.

9 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, «La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su trasposición al ordenamiento jurídico español», *ACDCT. Anuario del Centro de Documentación de las Comisiones Obreras*, XIV, págs. 281-282.

10 BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina; ALEMANY, Carme, (comp.). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria Editorial, 1994.

11 La interpretación conjunta de los artículos 35 y 39 de la Constitución Española exige a los poderes públicos articular medidas que garanticen el derecho al trabajo en condiciones de igualdad junto con una remuneración suficiente (art. 35.1 CE), como la protección integral de la familia y de los hijos (art. 39 CE). En este marco, un permiso parental no retribuido plantea serias tensiones constitucionales, al desplazar sobre las familias —especialmente sobre las féminas— la carga económica del cuidado, contraviniendo el mandato de corresponsabilidad pública en la atención a la infancia, a la familia, y afectando el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

12 El profesor Cabeza Pereiro trata el tema con ferviente preocupación, afirmando que la respuesta a los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral de las familias monoparentales, entre otras, es un «tema de necesario debate público». CABEZA PEREIRO, Jaime, «La Directiva (UE) 2019/1158 y su trasposición al derecho interno», en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma (dir.) y MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María (dir.), *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras. Presente y futuro*, J.M. Bosch, Barcelona, 2021, págs. 67-89.; BOGONI, Milena, «Familias monoparentales y nueva Ley de Familias: el largo camino hacia el reconocimiento de sus derechos de conciliación»,

si no salvaguardada en la normativa comunitaria e internacional y en los objetivos políticos de los Estados para los años futuros. Así, la Agenda 2030¹³ de la Asamblea General de Naciones Unidas establece en sus Objetivos cinco y ocho los deberes de los Estados de lograr la igualdad y empoderamiento femenino, junto con el logro del ansiado trabajo decente, el cual demanda la no discriminación. Entre las metas específicas del Objetivo cinco se encuentra el «reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia», a fin de «asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública».

La OIT, en su centenario propuso en un valioso informe de 2019¹⁴ una agenda transformadora orientada a alcanzar la igualdad de género, articulada sobre un nuevo contrato social centrado en las personas. La primera de sus recomendaciones incide en el impulso de políticas públicas que favorezcan una distribución equitativa de las tareas de cuidado y del trabajo doméstico, destacando entre ellas: i) la implantación de prestaciones asociadas a permisos parentales que incentiven a ambos progenitores a compartir responsabilidades; ii) una mayor inversión en servicios públicos de cuidado, basada en la corresponsabilidad Estado-familia; iii) y el reconocimiento del trabajo de cuidados, remunerado y no remunerado. Asimismo, el informe contempla como eje esencial la creación de una garantía laboral universal, concebida como un umbral mínimo de protección social aplicable a todas las personas trabajadoras, independientemente de la modalidad de empleo. La OIT no ha dejado desde sus inicios de abogar por la igualdad de género en el ámbito laboral, por mostrar al mundo los perjuicios que causa el cuidar y trabajar —cuando es posible—, o la silente discriminación asociada. Como botón de muestra, recordemos la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (núm. 123)¹⁵ o la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165)¹⁶, que ya avanzaron en el siglo pasado esta línea de progreso.

Otra de las bases que se encarga de recoger las ideas rectoras sobre cómo hemos de llegar a un futuro más equitativo y justo en el contexto del panorama europeo social es el Pilar Europeo de Derechos Sociales¹⁷. De su guía de actuación, subrayaremos, en el contexto de este artículo, su Principio núm. 9, que introduce una concepción ampliada del derecho a la conciliación, al reconocer como titulares de derechos no solo a los progenitores, sino también a las personas con responsabilidades asistenciales, como realidades simétricas que deben ser contempladas desde una perspectiva integradora y atenta a la realidad. Asi-

Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, núm. 155, 2023, págs. 65-66; VALDUEZA BLANCO, María Dolores, «Las familias monoparentales y la ampliación de la protección por nacimiento y cuidado del menor», *Revista Trabajo y Derecho* núm. 126, 2025.

13 ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Resolución A/RES/70/1, aprobada el 25 de septiembre de 2021.

14 COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2019.

15 R123 - Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123).

16 R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165).

17 COMISIÓN EUROPEA, Proclamación interinstitucional sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales, DOUE C 428/10, de 13 de diciembre de 2017.

mismo, el Principio núm. 18, relativo a los cuidados de larga duración, establece que toda persona tiene derecho a recibir cuidados prolongados asequibles, de calidad y adaptados a sus necesidades, incluyendo la asistencia domiciliaria y los servicios comunitarios como apoyo imprescindible para lograr un auténtico derecho al cuidado. En la línea del Pacto Europeo, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025¹⁸ de la Comisión Europea subraya que reforzar las políticas de conciliación constituye una de las vías más eficaces para reducir las desigualdades de género en el ámbito laboral, al incidir directamente sobre los factores que limitan la participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

No por sabido podemos dejar de mencionar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocida por el art. 14 CE, que implica necesariamente la consideración de aquellos colectivos históricamente afectados por situaciones de desigualdad. Entre ellos, la mujer. Esta forma de discriminación no se circunscribe únicamente a actos que impliquen un trato despectivo, un daño o una desvalorización directa por razón de sexo, sino que se extiende a cualquier situación que guarde una relación clara y objetiva con la condición de ser mujer, incluso cuando dicha vinculación no sea explícita¹⁹. La igualdad de género es una cuestión de justicia social, por lo que se incorpora como principio jurídico y como objetivo político; pero, además, la igualdad de género es una condición necesaria para el desarrollo económico y social. En este contexto, el nacimiento de los menores no afecta por igual a padres y a madres, al igual que cuidar de un familiar dependiente o enfermo, o, incluso, a la atención de las tareas domésticas. Aunque con avances importantes, lo cierto es que los derechos de la mujer ligados a la corresponsabilidad de varón en las tareas de cuidado y las del hogar, no termina de ser una realidad, que termina por convertir en *papel mojado* el ingente esfuerzo del legislador y de los gobiernos por fomentar el reparto ecuánime de los deberes y derechos de conciliación y participación en igualdad sancionados normativamente.

Resolver la ecuación de equilibrar el tiempo de trabajo, el descanso y la autonomía personal no es para nada una tarea sencilla, pues plantea la necesidad de formular propuestas y ofrecer respuestas que permitan abordar el desafío de lograr el bien común (sobre todo, de las mujeres) partiendo de la premisa de que a menores ingresos laborales y a una mayor limitación del tiempo disponible para el descanso, más reducido será también el margen de libertad y capacidad de actuación en la vida social y económica. Además, para conseguir la verdadera libertad de la mujer no basta con cuadrar un buen encaje entre obligaciones laborales y familiares. Esto no es todo. La mujer, como ser humano, debe de disfrutar de su espacio personal y social, como garantía de su derecho a una vida de calidad.

La pertinencia de los datos estadísticos²⁰, evidencian una mayor presencia de mujeres desempleadas y una desproporción de contratos a tiempo parcial femeninos, refleja de forma

18 COMISIÓN EUROPEA, *Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, Bruselas, COM (2020) 152 final, 5 de marzo de 2020. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

19 CASAS BAAMONDE, María Emilia, «Conciliación de la vida familiar y laboral. Constitución, legislador y juez», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2018, pág. 1077.

20 El Ministerio de Igualdad ofrece un valioso recurso estadístico en su página web donde recoge, desagregando por sexo, comunidad autónoma y año, los datos relativos a la utilización de los distintos mecanismos de conciliación. El análisis de dichas cifras revela un desequilibrio significativo en el ejercicio de estos derechos: aproximadamente un 90 % de las solicitudes continúan siendo presentadas por mujeres. Los números ponen de manifiesto que el ejercicio de los derechos de

directa el impacto de estas desigualdades. Además, son las mujeres quienes se ven en su mayoría empujadas a integrarse en los márgenes de la economía sumergida o informal. Este fenómeno pone de relieve el fracaso sustantivo de las numerosas iniciativas legislativas orientadas a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar. Y con lo dicho hasta aquí, bien podemos afirmar que ello no obedece tanto a la ausencia normativa como a la persistencia de estructuras sociales profundamente arraigadas, en las que los roles tradicionales de género siguen asociando a las mujeres con las tareas reproductivas y de cuidado. Esta asignación conlleva consecuencias estereotipadas como la desvalorización de las profesiones vinculadas a lo femenino, la aceptación —forzada o voluntaria— del trabajo a tiempo parcial, la concentración de mujeres en sectores informales, las dificultades en el desarrollo de sus trayectorias profesionales, así como la existencia de normas mal formuladas, ambiguas o incluso sesgadas en cuanto a género, que comprometen la eficacia real de los mecanismos de conciliación.

La incidencia es tal que la problemática en cuanto a la conciliación y los cuidados se manifiesta incluso antes de la inserción en el empleo, como bien describe esta cruda realidad Ramos Quintana:

«...Antes de encontrar un empleo, las mujeres se enfrentan a circunstancias concretas de falta de equidad en la lucha por incorporarse al trabajo productivo, como puede ser la reorganización del trabajo doméstico que habitualmente venían desempeñando, la distribución y reparto de las responsabilidades familiares, de las que había venido, ocupándose en exclusiva y sin ayuda; por otra parte, se enfrentan y han de combatir estereotipos de edad, belleza y presencia física, comúnmente asociados a mujeres, exitosas, etc. pese a estos obstáculos, únicamente, por y a través del trabajo, pueden iniciar un proceso de emancipación personal para poder desarrollar su propio proyecto vital»²¹.

En este contexto, la Directiva (UE) 2019/1158 sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores constituye un punto de inflexión, al reformular el enfoque tradicional basado en derechos de ausencia y maternidad, para proyectarlo hacia un marco más igualitario de corresponsabilidad entre géneros²².

conciliación sigue teniendo una marcada orientación femenina, que lejos de alcanzar los fines perseguidos, contribuye a reforzar la asociación de la mujer con el rol de cuidadora principal y el coste de oportunidad que a ello va unido. Aunque en los últimos años se ha observado un ligero incremento en la participación de los hombres en el uso de estos derechos, el avance resulta todavía insuficiente para considerar que se ha producido un cambio sustantivo en el reparto de responsabilidades familiares. Este repunte, si bien esperanzador, no puede ocultar el estancamiento general de la corresponsabilidad en la práctica.

INSTITUTO DE LAS MUJERES, Excedencias, permisos y reducciones de jornada, *Ministerio de Igualdad, Gobierno de España*. Disponible en: (<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>) (último acceso: 8 de mayo de 2025).

- 21 RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel, «Las mujeres y el futuro del trabajo en el centenario de la OIT». *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (Extra), 2019, pág. 115
- 22 CABEZA PEREIRO, Jaime, «La Directiva (UE) 2019/1158 y su trasposición al derecho interno», en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma (dir.) y MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María (dir.), «Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras. Presente y futuro», J.M. Bosch, Barcelona, 2021, pág. 69. El profesor Cabeza Pereiro determina que la finalidad de la Directiva, ya desde su Preámbulo,

La trasposición de la Directiva al ordenamiento español ha tenido un desarrollo desigual, concretado en dos hitos normativos principales: el Real Decreto-ley 5/2023 y el Real Decreto-ley 2/2024. No obstante, y pese al avance que tales textos suponen, siguen existiendo importantes retos legislativos, técnicos y sociales para su plena efectividad. Como ha señalado López Álvarez, la Directiva no puede calificarse de rupturista²³, pues mantiene elementos de continuidad con el acervo normativo anterior y deja márgenes de discrecionalidad a los Estados miembros que han afectado de manera notable a su aplicación efectiva en el ámbito nacional.

En efecto, la conciliación en España sigue estando fuertemente condicionada por factores como la pervivencia de los roles de género tradicionales, la desigualdad en el reparto de los cuidados, y una cultura empresarial escasamente receptiva a fórmulas de trabajo flexible y corresponsable²⁴. Por ello, resulta necesario realizar un análisis crítico que no solo examine el grado de cumplimiento formal de la Directiva, sino que también incorpore una evaluación sustantiva de sus efectos prácticos y del potencial transformador de la normativa que, a nuestro juicio, todavía tiene un largo camino por recorrer.

El presente trabajo se organiza en varios apartados. En primer lugar, se aborda el marco normativo europeo y nacional en materia de conciliación y corresponsabilidad. A continuación, se analizan los principales déficits estructurales y materiales detectados en la normativa y en su aplicación. Finalmente, se examina el impacto práctico de estas políticas y se proponen líneas de mejora para avanzar hacia una igualdad efectiva en el ámbito de los cuidados y la participación laboral femenina.

II. Marco jurídico y evolución normativa

2.1. La construcción del derecho a la conciliación en el marco europeo

El derecho a la conciliación ha ido consolidándose paulatinamente en el ordenamiento europeo, inicialmente desde una perspectiva ligada a la maternidad, y progresivamente evolucionando hacia un enfoque más igualitario que incorpora a los progenitores y personas cuidadoras en general. En este proceso, la Carta Social Europea revisada de 1996 introduce una definición más comprensiva del derecho a compatibilizar responsabilidades familiares y

va orientada claramente a la consecución de la igualdad y a la participación de la mujer en el mercado laboral, al igual que a la corresponsabilidad entre sexos en la atención a las obligaciones familiares. Por otra parte, subraya la necesidad de la revisión de las instituciones relacionadas con la conciliación, reflexionando en cuanto a si hay reglas que profundizan el estereotipo de la mujer como cuidadora y al hombre como proveedor de rentas.

23 LÓPEZ ÁLVAREZ, María José, «La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español». *Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7(2), 2022, págs. 64-85.

24 GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, «El trabajo de las mujeres en España: estereotipos, sesgos e inercias. Una mirada hacia tres ámbitos de perentoria intervención normativa». *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (Extra), 2019, pág. 16.

laborales, ampliando el marco de protección en materia de permisos parentales, no discriminación y condiciones de trabajo²⁵.

La Directiva 92/85/CEE²⁶ fue el primer gran hito en esta materia, al establecer un marco mínimo de protección para las mujeres embarazadas, parturientas y en período de lactancia, reconociendo expresamente el derecho a un permiso de maternidad de al menos 14 semanas, la prohibición del despido por causa de embarazo, y el mantenimiento de los derechos laborales durante este período. Esta directiva ha sido clave en el reconocimiento del embarazo como factor de protección jurídica reforzada, como recoge también el TJUE en la Sentencia Paquay, a la que más adelante haremos mención, al considerar que las decisiones empresariales adoptadas durante el embarazo o motivadas por él, incluso si se comunican con posterioridad, vulneran el principio de igualdad de trato.

Posteriormente, la Directiva 2010/18/UE —que sustituyó al Acuerdo Marco sobre permiso parental de 1996— avanzó en la configuración del permiso parental como un derecho individual, intransferible y no condicionado al tipo de contrato laboral. Sin embargo, seguía adoleciendo de una escasa eficacia normativa en cuanto a su retribución y a su calado tangible sobre la corresponsabilidad.

Con la aprobación de la Directiva 2019/1158, el Derecho de la UE da un salto cualitativo al integrar de manera más explícita los principios de igualdad de género y corresponsabilidad en el reparto de los cuidados²⁷. Este nuevo marco legal incorpora derechos como el permiso parental retribuido, el derecho al trabajo flexible por motivos de conciliación y la protección frente al despido. No obstante, como dictamina el informe «El futuro del trabajo» del CES²⁸, el verdadero reto no está tanto en su contenido, como en su implementación práctica en cada Estado miembro²⁹, fundamentalmente por el carácter excesivamente abierto de la Directiva. En este punto, nos parece tan acertada como sugerente la metáfora literaria de Menéndez Sebastián³⁰, destacando la ambigüedad normativa y la sensación de incertidumbre que pro-

25 COMISIÓN EUROPEA, Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019, Dirección General de Justicia y Consumidores, Bruselas, 2016. Disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es> (último acceso: 8 de mayo de 2025) Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2016.

26 GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, «Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad» *Femeris*, 7(2), 2022, pág. 15. Entiende que esta Directiva, aunque no se creó ni estaba pensada como un mecanismo de conciliación, realmente sí lo tiene. A juicio del autor, constituye la fase previa a la conciliación. Así, lo define con un término: protoconciliación.

27 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, «De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente», *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 2021, págs. 40-78.

28 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES), Informe 03/2018: *El futuro del trabajo*, aprobado en sesión plenaria el 30 de mayo de 2018.

29 FERNÁNDEZ PRIETO, Marta, «Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158», *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 12, enero-junio 2020, p. 95, ISSN 2341-135X.

30 MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, «Ofelia y el permiso parental español», en CASAS BAAMONDE, M. E. (Coord.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las*

voca el marco legal actual, equiparándola al desconcierto de Ofelia en «El Laberinto del fauno» ante un libro en blanco: hay normas, pero falta claridad sobre su alcance y suficiencia real.

La Directiva (UE) 2019/1158 establece un conjunto de derechos destinados a mejorar la conciliación de la vida personal y profesional, con el objetivo de fomentar la igualdad de género y promover una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. Entre sus disposiciones más destacadas se encuentra la introducción de un permiso parental individual, intransferible y parcialmente retribuido, de al menos cuatro meses, dos de los cuales deben ser no transferibles y remunerados de manera adecuada (art. 5). También incorpora el derecho a ausentarse del trabajo por fuerza mayor por motivos familiares urgentes, y consagra el derecho de los trabajadores y trabajadoras a solicitar fórmulas de trabajo flexible por razones de conciliación (arts. 6 y 9).

Sin embargo, y adelantando conclusiones de este estudio, creemos que la Directiva se encuentra anclada en el continuismo. No puede decirse que sea disruptiva ni en su forma ni en su fondo, por más que sea adecuada al haber emparejado conciliación y corresponsabilidad.

Seguramente, su aspecto más destacable es el hito normativo que supone su ampliación del ámbito subjetivo de los cuidados, que dejan de estar circunscritos a los descendientes, para incluir «*el cuidado de mayores, enfermos y dependientes*». La Directiva insiste en este punto «*en que las políticas de conciliación han de tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población. El reto demográfico al que se enfrenta Europa, junto con la presión sobre el gasto público que conlleva para algunos Estados miembros, hacen previsible un aumento de la necesidad de cuidados no profesionales, que recaerán sobre familiares y allegados*». El propio título del texto legal se refiere a la conciliación laboral y familiar de progenitores y cuidadores³¹.

Sin embargo, como ya se ha advertido por la doctrina: «*la conciliación para la atención y cuidado de los hijos e hijas sigue siendo preferente para el legislador comunitario, y así se pone de manifiesto en la muy diferente duración de los permisos parentales y de cuidadores, o en el carácter retribuido de unos y otros*»³². La protección económica y temporal dispensada a los enfermos o personas dependientes no es, en efecto, ni similar a la que se reconoce para los hijos e hijas³³. En el contexto en el que nos encontramos de pirámide poblacional invertida, junto con el avance de la ciencia y el envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida y la cronicidad de las múltiples patologías de este sector etario sería más

claves de 2024, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025, págs. 279-285. La autora se inspira en *El laberinto del Fauno*, obra cinematográfica dirigida por el cineasta español, Guillermo del Toro, comparando el proceso de trasposición de la Directiva 2019/1158 con las tres pruebas de Ofelia: descifrar el verdadero alcance de la expresión «completar la trasposición», ordenar el complejo entramado normativo de los derechos de conciliación en España y verificar si se han cumplido realmente los compromisos europeos.

- 31 CASAS BAAMONDE, María Emilia, «Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres» *Derecho de las Relaciones Laborales* núm. 3, 2019 pág. 236.
- 32 LÓPEZ ÁLVAREZ, María José, «La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español». *Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7(2), 2022, 64-85, pág. 68.
- 33 DE LA FLOR FERNÁNDEZ, María Luisa, «La Directiva sobre conciliación y su trasposición en España», *Revista Temas Laborales*, núm. 168, 2023, pág. 39.

que deseable la equiparación sustantiva de derechos de conciliación respecto a los cuidados dedicados a menores.

2.2. El desarrollo legislativo en España: entre la tradición protectora y la reforma parcial

La preocupación del legislador nacional sobre la casuística de conflictos a nivel personal y colectivo que ocasionaba el cuidar, junto con la importancia de la asunción corresponsable del cuidado de la familia, empezó a gestarse mucho antes de que se desarrollara normativa concreta sobre la materia³⁴.

Antes de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980, la única medida expresamente vinculada a la conciliación era la excedencia por cuidado de hijos, que ya entonces se formulaba de manera neutral, sin referencia expresa al sexo del solicitante. Esta redacción supuso un avance frente a la normativa precedente, como el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, dictado en desarrollo de la Ley de 22 de julio de 1961, por el que se regulaban los derechos laborales de la mujer trabajadora, y que concebía la excedencia como un derecho de titularidad exclusivamente femenina. Lo mismo ocurría con la Ley 16/1976, de 8 de abril, de relaciones laborales, aún influida por una concepción tradicional y sexuada de las responsabilidades familiares.

Aunque las citadas leyes no pueden contemplarse como una victoria de la igualdad, supusieron muy discretamente que la mujer había de insertarse en el empleo, tener derechos en el mismo, y que la protección a la maternidad y a las responsabilidades intrafamiliares eran hechos penalizadores del sexo femenino.

Por sintetizar, en nuestro ordenamiento, el reconocimiento de los derechos de conciliación ha seguido una evolución normativa marcada por una concepción inicial de carácter maternalista y progresivamente ampliada hacia una lógica de corresponsabilidad.

Antes del comienzo del siglo XXI, se aprueba una regulación significativa en esta materia. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Dicha ley *magnum opus*, la primera norma estatal específicamente orientada a la conciliación, tuvo un alcance práctico limitado y su aplicación se vio altamente condicionada a la negociación colectiva o al acuerdo individual³⁵.

Posteriormente, la importante Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reforzó los derechos de conciliación, al introducir medidas vinculadas al principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Entre ellas, destaca el reconocimiento del permiso de paternidad como derecho individual, aunque inicialmente con una duración muy inferior al de maternidad.

34 Como hemos mencionado en notas anteriores, la Constitución en el año 1978 ya se encargó de adelantar la protección del cuidado a la familia. También, nuestro Código Civil, en artículos como el 68, contempla la corresponsabilidad. Por tanto, nuestro legislador ha sido por partes iguales previsor y consciente de la transcendencia del deber conjunto de protección y cuidado de la familia.

35 LÓPEZ ÁLVAREZ, María José, «La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español» *op.cit.* págs. 64-85.

Con la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se producen avances significativos, al configurarse el permiso de paternidad como un derecho intransferible, equiparado progresivamente al de maternidad³⁶; y al ampliarse el derecho a solicitar adaptaciones de jornada por motivos de conciliación, incluso sin necesidad de reducción del tiempo de trabajo. Lo realmente acertado de la norma es que permitió cambiar la valoración del sistema de conciliación, para fomentar el uso responsable, marcando así la política de conciliación como política de igualdad. No obstante, estas reformas, aunque relevantes, no desarrollaban de forma integral un marco coherente de corresponsabilidad ni abordaban con profundidad la dimensión estructural de los cuidados.

El verdadero intento de trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 se inicia con el Real Decreto-ley 5/2023³⁷. Profusamente estudiado por la doctrina —como demuestra la larga cita bibliográfica de nuestro estudio—, nos centraremos aquí en el problemático permiso parental³⁸.

El Real Decreto-ley 5/2023 incorpora por primera vez en el ET el artículo 48 bis sobre permiso parental, reconociendo el derecho a ausentarse por cuidado de menores hasta ocho semanas. Sin embargo, como ha criticado la doctrina, este permiso no estaba retribuido ni garantizaba un acceso efectivo, al quedar condicionado a su desarrollo reglamentario³⁹.

En consecuencia, España no cumplió plenamente ni en tiempo ni en forma los requisitos de la Directiva, lo que motivó un procedimiento de infracción por parte de la Comisión Europea. Para corregir esta situación, se aprobó el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, que supone una corrección de las carencias del anterior. No es que fuese una normativa *tabula rasa*, si no que subsana —o, al menos lo hace formalmente— las deficiencias reforzando aspectos como los derechos de conciliación sin condicionalidades empresariales y la extensión del principio de igualdad al marco autonómico y al empleo público. En concreto, se amplían las fórmulas de trabajo flexible para empleados públicos que tengan a su cargo el cuidado de personas

36 El Real Decreto-ley introdujo una reforma sustancial del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la cual se suprimen las denominaciones tradicionales de permiso de maternidad y de paternidad, para unificarlos en un único permiso por nacimiento con igual duración para ambos progenitores. La aplicación de esta medida se articuló de forma progresiva conforme a lo previsto en la disposición transitoria decimotercera del propio Estatuto, alcanzando la plena equiparación a partir del 1 de enero de 2021. Desde esa fecha, cada progenitor, hombre o mujer, dispone de 16 semanas de permiso, de las cuales 6 deben disfrutarse de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto. En consecuencia, la previsión mínima establecida en el artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1158 —que contempla un permiso de paternidad de 10 días laborables— ha sido ampliamente superada por la normativa española.

37 La norma adopta la forma de RDL para justificar la urgencia que suponía evitar las sanciones que la Comisión Europea nos venía advirtiendo por la infracción en el deber de trasposición en plazo, a tenor del artículo 260.3 del TFUE.

38 TRILLO PÁRRAGA, Francisco José y ROMERO RODENAS, María José, *Reducciones de jornada, permisos, suspensiones y excedencias, relacionados con la conciliación y corresponsabilidad, en el empleo público y privado*, Bomarzo, Albacete, 2025, págs. 225 y ss.

39 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, «La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su trasposición al ordenamiento jurídico español» ACDCT. *Anuario del Centro de Documentación de las Comisiones Obreras*, XIV, 2022, págs. 252-253.

con necesidades médicas graves, facilitando así la pretendida conciliación laboral y familiar también en el empleo público, modificando sustancialmente el capítulo V del TREBEP⁴⁰. Sin embargo, aun reconociendo este avance, somos de la opinión de que sería más que deseable unificar el régimen jurídico de empleados públicos y del sector privado, que sigue generando, en esta y otras cuestiones, discriminaciones entre los trabajadores.

Pero, sin duda, la cuestión más relevante que resuelve es la introducción de la reclamada prestación económica para el permiso parental, no cumplida materialmente, a la postre.

Pese a estos avances, subsisten aún cuestiones pendientes, derivadas de la ambigüedad a que lleva la interpretación abierta de la Directiva. La principal gira en torno al concepto de «remuneración» del permiso parental, al dejar en manos de los Estados miembros o de los interlocutores sociales su concreción. Aunque se exige que la prestación sea «adecuada» para facilitar que ambos progenitores puedan disfrutar del permiso, su aplicación efectiva depende del desarrollo normativo nacional. En el caso español, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, traspone solo parcialmente la Directiva, omitiendo cualquier referencia a la remuneración del permiso parental, pareciéndonos que incumple así un aspecto esencial del texto europeo. Por destacar otro de los problemas, también criticamos las dificultades probatorias para acreditar la necesidad del derecho a la conciliación⁴¹ en una necesaria ponderación con el derecho al respeto a la vida privada y familiar que también garantiza el art. 8 del CEDH. Replanteado el interrogante: ¿la atribución obligatoria al varón de responsabilidades de cuidado respecto a menores y personas dependientes podría menoscabar el derecho de los progenitores o de las personas proveedoras de cuidados a decidir libremente sobre el reparto de dichas funciones y, en consecuencia, sobre la conciliación?

Así, la evolución normativa en España ha avanzado en la dirección marcada por el Derecho de la Unión Europea, pero continúa siendo fragmentaria y desigual, sin una estrategia integral de cuidados que aborde de forma estructural el reparto del tiempo y del trabajo entre trabajadores y trabajadoras.

2.3. Las carencias en la implementación normativa de la Directiva (UE) 2019/1158 en España

Para entender esta evolución y concretar los retos todavía pendientes debemos ubicarnos en el modelo de protección social instaurado en nuestra Constitución y sobre todo en un momento que consideramos clave para el *iter* recorrido hasta la fecha. Y este es el de la

40 TRILLO PÁRRAGA, Francisco José y ROMERO RODENAS, María José, *Reducciones de jornada, permisos, suspensiones y excedencias, relacionados con la conciliación y corresponsabilidad, en el empleo público y privado*, Bomarzo, Albacete, 2025, pág. 333.

41 CASAS BAAMONDE, María Emilia, «Conciliación de la vida familiar y laboral. Constitución, legislador y juez», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 10, 2018, pág. 1076. La profesora Casas plantea la cuestión de si el órgano judicial debería promover la intervención procesal tanto de la empresa empleadora de la persona trabajadora que peticona las medidas, como del otro progenitor, configurando así un litisconsorcio. Esta posibilidad se fundamentaría en la necesidad de exigir una justificación argumentada y probada de que el otro progenitor se encuentra efectivamente empleado y, en especial si se trata de un varón, por qué razón no puede ser él quien solicite la medida de conciliación pretendida.

crisis económica del año 2008, que supuso un retroceso significativo en el desarrollo de las políticas públicas de protección de la familia y los más vulnerables, especialmente a raíz de las medidas de austeridad adoptadas en este ámbito a raíz del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Esta norma escenifica una drástica reducción de la inversión en servicios esenciales como las escuelas infantiles y los sistemas de atención a la dependencia. La desinversión tuvo un impacto directo en la participación laboral femenina, ya que muchas se vieron obligadas a abandonar su empleo ante la imposibilidad de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares⁴²⁴³. Se manifestó así el carácter «familista» del modelo de bienestar español, basado en gran medida en el soporte que ofrecen las redes familiares —y, en particular las mujeres— para cubrir las deficiencias estructurales en la provisión pública de cuidados. Con algunos hitos relevantes ya señalados, podemos concluir que hasta hoy no hemos conseguido recuperarnos de aquellos estragos en las coberturas sociales, como ha sentenciado la Unión Europea en sus últimos informes, poniéndonos a la cola de la lista del gasto público social y muy alejados del cuarto pilar de bienestar del PEDS⁴⁴.

Por centrarnos en los aspectos críticos de actualidad que más relación tienen con nuestro estudio, comencemos por el muy comentado y criticado permiso parental, introducido por el RDL 5/2023, de 28 de junio que establece un permiso de ocho semanas hasta que el menor cumpla ocho años, pero no prevé su carácter retribuido ni su efectividad inmediata, dejándolo a expensas de un desarrollo reglamentario todavía pendiente. Esta realidad hoy por hoy incumple el mandato del artículo 8.3 de la Directiva —que exige, al menos, la remuneración en parte—, lo que ha sido uno de los argumentos principales en distintos procedimientos de infracción incoados por la Comisión Europea, que veremos seguidamente.

El Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, viene a subsanar parcialmente esta deficiencia al reconocer una prestación económica para el disfrute del permiso parental. Sin embargo, el texto aún adolece de ambigüedades respecto a la universalidad del derecho y a la garantía efectiva de su ejercicio, especialmente en sectores más precarizados o con menor cobertura sindical. Respecto al carácter retribuido del permiso, su efectividad tangible es utópica. Si no se atribuye la obligación al empleador —público o privado— o al sistema de Seguridad Social, de sufragar este coste, es difícil imaginar cómo va a llegar la persona trabajadora a recibir la cuantía, por lo que su naturaleza jurídica de permiso no retribuido disuade a la persona trabajadora del derecho a su disfrute. En esta línea, puede convertirse en un nuevo generador de desigualdades. Las unidades familiares de escasos recursos económicos no podrán de ninguna manera hacer uso de su derecho; o habrá familias, como las monoparentales⁴⁵, que

42 GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y RODRÍGUEZ MADROÑO, Paula, «La desigualdad de género en las crisis económicas», *Investigaciones Feministas*, vol. 2, 2011, págs. 113-132.

43 ARROYO, Laura; MERINO, Amparo; ROMERO, María José.; LLOPIS, Elvira, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*, Fundación 1.º de Mayo, Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres «8 de marzo», 17 de marzo de 2010.

44 COMISIÓN EUROPEA, Pilar Europeo de Derechos Sociales, proclamado en la Cumbre Social de Goteburgo el 17 de noviembre de 2017.

45 Esta cuestión también es de género. Según la Encuesta Continua de Hogares del año 2020 en España, el 81 por ciento de los casi 2 millones de hogares monoparentales está encabezado por una mujer, siendo su tasa de riesgo de pobreza del 46,8 % junto con un 25,3 % de mayor dificultad en el cuidado de los menores tanto en términos económicos como en posibilidades reales de ejercer los derechos de conciliación. Federación de madres solteras «las familias monoparentales en España: una retrospectiva», Madrid: Instituto de las mujeres, 2021, notas 61.

sufrirán especialmente la falta de concreción de pago del permiso parental. Y, en cualquier caso, en el remoto caso de poder acogerse al derecho con un enorme esfuerzo económico, la pobreza del tiempo disponible será muy intensa.

En definitiva, la efectividad de las medidas dependerá en gran parte de que sean los Estados quienes implementen mecanismos efectivos de garantía, superando la tradicional dicotomía entre el ámbito productivo asociado a lo masculino y el no remunerado vinculado a lo femenino, y evitando así una trasposición meramente formal o simbólica⁴⁶.

Otro elemento relevante es el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible, que en el caso español está recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. La reforma introducida por el RDL 6/2019, de 1 de marzo había ampliado este derecho, pero aún lo condicionaba a la negociación colectiva y a las necesidades organizativas. La Directiva, sin embargo, exige un enfoque más garantista que impida rechazos arbitrarios o desproporcionados. La SAN 19/2024⁴⁷ también ha contribuido a delimitar el alcance de estas prerrogativas, al reconocer el carácter retribuido de los permisos por fuerza mayor (art. 37.9 ET), sentando un importante precedente interpretativo sobre la aplicación directa de las garantías recogidas en la Directiva.

Por tanto, aunque España ha avanzado en la trasposición de los contenidos sustantivos de la Directiva 2019/1158, el grado de cumplimiento aún no puede calificarse como pleno. La falta de claridad normativa, la insuficiencia de los mecanismos de garantía, y la ausencia de una política pública integral de corresponsabilidad impiden que los derechos reconocidos se conviertan en una realidad efectiva y accesible para toda la ciudadanía por lo que es esperable la plena trasposición de la Directiva en los términos señalados.

III. Retos pendientes en la implementación de los derechos de conciliación

A pesar de los avances normativos observados en los últimos años, la implementación efectiva de los derechos de conciliación en España enfrenta todavía múltiples obstáculos, tanto en el plano normativo como en el estructural y cultural. El primero de estos retos es la insuficiente cobertura de los derechos retribuidos de conciliación. Si bien la Directiva

A más *inri*, como efecto diferido, estos hogares con un único progenitor —o, mejor dicho, progenitora— carecen de ingresos dobles. Por consiguiente, en caso de no recibir prestación o retribución durante el ejercicio del derecho, esta modalidad familiar asumiría un coste adicional por efectuar su derecho al permiso parental. Así, atendiendo a la racionalidad, a menos que el permiso sea remunerado, será poco frecuente su uso entre estas familias, como en las monoparentales.

46 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, «La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su trasposición al ordenamiento jurídico español» *ACDCT. Anuario del Centro de Documentación de las Comisiones Obreras*, XIV, 2022, pág. 263.

47 SAN núm. 19/2024 de 13 de febrero de 2024 (ECLI:ES:AN:2024:497).

reconoce la necesidad de garantizar un nivel mínimo de retribución durante al menos parte del permiso parental, el ordenamiento español solo ha incorporado de forma efectiva esta previsión tras la aprobación del RDL 2/2024, de 21 de mayo y aún con una eficacia limitada. Quizás es en parte culpa de la ineficacia de la normativa estatal el carácter ilusorio de los preceptos contenidos en los arts. 5, 6 y 8 de la Directiva en cuanto a la retribución «adecuada». España ya está pagando su incumplimiento, pues la sanción por no cumplir las exigencias legislativas comunitarias asciende ya a casi diez millones de euros⁴⁸.

Otro aspecto que actúa con un efecto de doble impacto es que, para los progenitores varones, «...la regulación española cumple holgadamente los términos de la Directiva», pero «...con respecto a las madres biológicas, la conclusión no puede ser la misma. La Unión Europea garantiza a las mujeres un mínimo de 158 días remunerados (98 días de permiso por maternidad con base en el art. 8 de la Directiva 92/85/CEE más 60 días de permiso parental por aplicación de los arts. 5 y 8 de la Directiva 2019/1158), que es más de lo que nuestro ordenamiento jurídico reconoce en concepto de baja por nacimiento y cuidado (112 días). Y aunque computemos el excedente de nuestro permiso por nacimiento y cuidado, así como el permiso por cuidado de lactante, que igualmente tiene carácter retribuido, difícilmente se puede dar por satisfecha la exigencia de la norma comunitaria»⁴⁹.

Un segundo problema radica en la desigual distribución de los tiempos de cuidado entre mujeres y hombres. Según los datos más recientes del Instituto de la Mujer, INE, Ministerio de Igualdad, entre otros, las excedencias por cuidado de hijos o familiares fueron solicitadas de manera casi absoluta por mujeres⁵⁰. El hecho ilustra cómo los derechos de conciliación, lejos de contribuir por sí solos a la igualdad de género, pueden incluso consolidar dinámicas de desigualdad si no van acompañados de medidas eficaces de corresponsabilidad y de un cambio en la cultura organizativa de las empresas.

48 «El pasado 2 de agosto de 2024 la Comisión Europea inició el proceso sancionador contra España por no haber aplicado la trasposición de la Directiva Europea de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral que marca que el permiso parental de 8 semanas para el cuidado de los hijos sea retribuido. Un procedimiento de infracción contra España que se inició a principios del año pasado ante el TJUE y que tiene como consecuencia que la multa a partir del momento en el que se inicia este proceso ascienda, de entrada, a 6.832.000 euros. Sin embargo, cada día que pasa esa multa sigue creciendo a razón de 9.760 euros al día» [...] «En el supuesto caso que finalmente el TJUE opte por una sentencia condenatoria a España, a los 9 millones de euros acumulados a día de hoy, habría que sumarle una multa coercitiva diaria de 43.920 euros por día de retraso en la trasposición, que empezaría a contar a partir del día en el que TJUE emitiera la sentencia». ONDA CERO, «España se enfrenta a una multa de nueve millones de euros por no aplicar el permiso parental retribuido», *ondacero.es*, 7 de marzo de 2025. Disponible en: https://www.ondacero.es/noticias/economia/espana-enfrenta-multa-nueve-millones-euros-aplicar-permiso-parental-retribuido_2025030767cae99a9ce7140001a70a55.html (último acceso: 29 de mayo de 2025).

49 ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, «La trasposición 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» en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (480), 2024, pág. 110.

50 Instituto de las Mujeres. *Mujer en cifras: Conciliación de la vida familiar y profesional*. Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/Conciliacion.htm> (consulta: 16 jun. 2025).

Además, la flexibilidad laboral no siempre se traduce en derechos exigibles. La posibilidad de adaptar la jornada, solicitar teletrabajo o ejercer permisos por causa de fuerza mayor sigue estando sujeta, en muchos casos, a la posibilidad de organización empresarial o a interpretaciones restrictivas por parte de la jurisprudencia. Aunque sentencias recientes, como la citada SAN 19/2024, han contribuido a reforzar el carácter vinculante de estos derechos, la falta de un sistema sancionador claro y la escasa información de las personas trabajadoras dificultan su ejercicio efectivo.

También debe subrayarse la exigua cobertura del trabajo de cuidados no remunerado, en su mayoría desempeñado por mujeres fuera del mercado de trabajo. El actual marco jurídico no incorpora medidas suficientes para reconocer ni compensar el impacto que el cuidado informal tiene sobre las trayectorias laborales, las pensiones o la salud de quienes lo asumen. Como ha señalado en ininidad de ocasiones la OIT, las políticas de conciliación deben entenderse dentro de una estrategia integral de cuidados que incluya inversión pública, servicios accesibles y reconocimiento del valor social del cuidado.

Un aspecto que el legislador sigue pasando por alto es la necesaria e inaplazable integración normativa y técnica de la perspectiva diferencial de sexo y género en el ámbito de la salud laboral de las mujeres, que exige avanzar más allá de una visión centrada exclusivamente en la maternidad de la trabajadora⁵¹. La normativa en materia de prevención de riesgos laborales ha estado históricamente circunscrita a los riesgos vinculados al embarazo y la maternidad. No fue hasta la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, cuando se introduce la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo. Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo amplía esta protección al permitir la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural. Finalmente, el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo incorpora los Anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE, que incluyen listados no exhaustivos y sujetos a revisión sobre factores especialmente peligrosos para la maternidad. Cuestiones como el trabajo nocturno o la imposibilidad de amamantar a consecuencia del desempeño de determinadas actividades laborales siguen siendo manifestaciones claras de una insuficiente adaptación del sistema preventivo a las condiciones específicas que afectan a las mujeres trabajadoras.

Por último, se requiere una implicación decidida de los poderes públicos para garantizar la aplicación de los derechos de conciliación. La mera existencia formal de los derechos no asegura su disfrute efectivo, si no se acompaña de mecanismos de control, seguimiento, formación y sensibilización, tanto en el ámbito empresarial como en la negociación colectiva. En este sentido, la aplicación de los Convenios 156, 183 y 190 de la OIT supondría un paso decisivo para reforzar la protección del cuidado como un derecho laboral y social fundamental.

En suma, el desafío no es solo normativo, sino estructural: convertir la conciliación en un pilar del modelo social, articulado desde la corresponsabilidad, la igualdad y la sostenibilidad de los tiempos de vida.

51 GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, «El trabajo de las mujeres en España: estereotipos, sesgos e inercias. Una mirada hacia tres ámbitos de perentoria intervención normativa». *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (Extra), 2019, págs. 27 y ss.

IV. Jurisprudencia relevante y criterios interpretativos

La jurisprudencia ha desempeñado un papel fundamental en la exégesis y aplicación de los derechos de conciliación, especialmente en ausencia de un desarrollo reglamentario claro o ante la ambigüedad de la norma. Las resoluciones judiciales más recientes evidencian un avance en el reconocimiento de estos derechos como exigibles y vinculantes, reforzando su carácter subjetivo y su conexión con el principio de igualdad. Nos ceñimos aquí al extracto de los principales hitos de esta jurisprudencia.

A) Conciliación, feminización de los permisos, brecha de género y discriminación indirecta: los grandes hitos de la jurisprudencia europea y su reflejo en el ámbito español

Debemos comenzar por los magistrales pronunciamientos del TJUE, caso Paquay⁵², asunto Tele Danmark⁵³ o el Asunto Pontin⁵⁴, referidos todos ellos a la protección de la maternidad. Bien conocidos y exhaustivamente analizados por la doctrina⁵⁵, no cabe duda de que han constituido la jurisprudencia testigo en la interpretación posterior de los derechos de conciliación y protección de la maternidad y el embarazo, de modo que cualquier decisión empresarial nociva por estos motivos se considera automáticamente discriminatoria por razón de sexo.

Otra de las claves del TJUE en la materia es el Asunto Roca Álvarez⁵⁶ del año 2010, que resolvió una decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia. El marco jurídico en este caso es la Directiva 76/207/CEE del Consejo⁵⁷. El pronunciamiento es realmente interesante, por cuanto muestra que la discriminación por razón de sexo no solo afecta a las mujeres. El Sr. Roca Álvarez presentó una solicitud a su empleador para acogerse al permiso de lactancia. Sin embargo, fue rechazada con el argumento de que la madre del menor, al ser trabajadora por cuenta propia, no tenía acceso al citado permiso. Por tanto, al no poder derivarse el derecho del ejercicio materno, a él tampoco se le reconocía. La normativa española vigente en ese momento no contemplaba un derecho propio e independiente del padre trabajador para acogerse a este permiso. Esta circunstancia llevó al Sr. Roca Álvarez a considerar que se encontraba ante una situación de discriminación por razón de sexo. Efectivamente, el Tribunal apreció que concurría discriminación, en este caso por motivo de ser hombre.

La sentencia concluye que la atribución exclusiva preferentemente femenina de los permisos vinculados al cuidado de los hijos —en este caso, lactancia— provoca el efecto de perpetuar los roles de cuidado en la mujer, por lo que deviene discriminatoria. La normativa laboral espa-

52 STJUE, 11 de octubre de 2007, Asunto C-460/06, Nadine Paquay (ECLI:EU:C:2007:508).

53 STJUE, 4 de octubre de 2001, asunto C-109/00, Tele Danmark, (ECLI:EU:C:2001:513).

54 STJUE, 29 de octubre de 2009, asunto C-63/08, Pontin, (ECLI:EU:C:2009:665).

55 BOGONI, Milena, «La maternidad y la tutela judicial efectiva en supuestos de despidos por embarazo. A propósito de la STJUE de 27 de junio de 2024, C-284/23», BRIEF AEDTSS, publicado el 15 de julio de 2024.

56 STJUE, 30 de septiembre de 2010, Asunto C-104/09, Pedro Manuel Roca Álvarez (ECLI:EU:C:2010:561)

57 Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

ñola reconocía en ese momento a las trabajadoras el derecho a reducir su jornada durante los primeros nueve meses tras el nacimiento de un hijo (permiso por lactancia). Aunque el texto legal hace referencia expresa a la «lactancia materna», tanto la doctrina como la jurisprudencia han interpretado este derecho de forma más amplia, de modo que no se exige que la madre esté efectivamente lactando. En consecuencia, el término «permiso por lactancia» resulta equívoco, ya que este no está estrictamente vinculado a la alimentación del menor.

Pero, sobre todo, este pronunciamiento del TJUE se ha constituido en una piedra angular en materia de igualdad y corresponsabilidad, al reconocer que también puede existir discriminación por razón de sexo cuando se excluye a los varones del acceso a derechos vinculados a la conciliación. Con ella, en una visión amplia e inclusiva de la igualdad, se revierte el tradicional enfoque que reservaba ciertos derechos únicamente a las mujeres, cuestionando la perpetuación de los roles de género en materia laboral.

La jurisprudencia europea incluso ha sido visionaria al adelantarse a la actual exigencia del art. 11 de la Directiva 2019/1158, en cuanto a que el ejercicio de derechos de conciliación no ha de suponer perjuicio alguno para la persona trabajadora, ante la realidad de una mayor afectación femenina de discriminación indirecta en el ejercicio de derechos de conciliación.

En el Asunto Praxair^{58 59} el TJUE establece una regla de oro para el cálculo de indemnizaciones por despido cuando se estuviese disfrutando una reducción de jornada para atender a un familiar. La Sala entiende que la cantidad debe siempre ajustarse a la jornada completa o aquella que tuviese establecida la persona trabajadora con carácter previo al disfrute del permiso. Este argumento radica en la interpretación de que sería más barato para la empresa el despedir a un trabajador con reducción de jornada por cargas familiares que a otra persona de la plantilla que no tenga hijos ni familiares a los que atender. El Tribunal resuelve que no es conforme con el Derecho de la Unión calcular la indemnización por despido y el subsidio por permiso de recolocación sobre la base del salario reducido percibido por un trabajador que se encuentra en situación de permiso parental a tiempo parcial. Aplicando la cláusula 2.6 del Acuerdo Marco sobre el permiso parental (Directiva 96/34/CE) y el artículo 157 TFUE, el TJUE dictaminó que deben conservarse íntegramente los derechos adquiridos o en curso de adquisición del trabajador al inicio del permiso, incluida la base salarial completa de su contrato a tiempo completo.

En base a estos argumentos, el TJUE reconoció que esta práctica nacional puede suponer una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que afecta desproporcionadamente a mujeres, quienes son mayoría en el uso del permiso parental a tiempo parcial. A menos que existan justificaciones objetivas y ajenas a toda discriminación, la medida vulnera el principio de igualdad retributiva. En definitiva, esta sentencia ha sido el acicate para reforzar la protección de los derechos económicos vinculados al empleo durante la maternidad y el permiso parental, y obligar a calcular las prestaciones como si la persona trabajadora aún estuviese a tiempo completo, promoviendo una conciliación efectiva entre vida laboral y familiar.

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

59 Si bien esta Sentencia versa sobre la cláusula 2, apartado 6 y, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, que figura en anexo a la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, en su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, valga como muestra del carácter progresista y protector de la igualdad en la jurisprudencia.

Siguiendo la estela europea, también nuestros Tribunales han sentado una jurisprudencia proactiva sobre el reconocimiento de discriminación directa o indirecta por motivos de sexo en el ejercicio de derechos de conciliación. Muestra palpable es la STC 79/2020, de 2 de julio, que resuelve el caso de una profesional facultativa del ámbito sanitario que solicitó la reducción de jornada en un 33 por 100 por cuidado de sus dos hijos menores ex art. 37.6 ET y art. 23 del Convenio colectivo de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol. La decisión recurrida había efectivamente reducido las horas de trabajo anuales y el número de guardias, pero también el de horas de descanso que le correspondían por estas. El TC considera como una diferencia de trato para la que no existe una justificación lógica, confirmado una discriminación indirecta por razón de sexo, derivada tanto de la propia maternidad como del hecho, nuevamente, de que es en su mayoría el colectivo femenino quien solicita este tipo de permisos.

B) Ausencia por fuerza mayor y nuevos modelos familiares: hacia una interpretación progresista e inclusiva

La jurisprudencia se ha encargado de subsanar algunas de las deficiencias que todavía se presentan en la normativa. Recientemente, la Sentencia de la Audiencia Nacional 19/2024, de 13 de febrero⁶⁰, ha sido clave en reconocer el carácter retribuido de las ausencias por fuerza mayor previstas en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, aclarando que no es necesario que estén pactadas en convenio ni en acuerdo con la empresa para ser exigibles. Como ya señalamos, entiende la AN que no cabe una interpretación excesivamente rigorista y literal como se desprende de la trasposición formal de la Directiva 2019/1158; lo contrario vulneraría la perspectiva de género como criterio inclusivo en la norma, al perpetuar la brecha retributiva y el principio de igualdad efectiva del art. 4 LO 3/2007 (F. J. 4.º).

A principios del año en curso, el TC español también ha aclarado la controvertida cuestión que se suscitaba en casos de familias monoparentales, encabezadas, a la postre, mayoritariamente por mujeres, respecto a la ampliación —o no— del permiso por motivos de nacimiento. La STC 7/2025, de 13 de enero⁶¹ aplica y desarrolla la doctrina establecida en la STC 140/2024, consolidando la inconstitucionalidad de los arts. 48.4 del ET y 177 del TRLGSS por omitir la protección suficiente a las madres biológicas en familias monoparentales.

«La cuestión de fondo planteada en este recurso de amparo es coincidente con la resuelta por la STC 140/2024, de 6 de noviembre, por lo que debemos remitirnos a sus fundamentos jurídicos, en los que respectivamente expusimos la evolución de la doctrina constitucional sobre la protección por nacimiento y cuidado de menor (FJ 3), el alcance de las obligaciones que se imponen al legislador en relación con la regulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor (FJ 4), la prohibición de discriminación por razón de nacimiento en familia monoparental (FJ 5) y la legitimidad constitucional de la diferencia de trato basada en el nacimiento en familia monoparental (FJ 6), al tiempo que precisamos el alcance de la declaración de inconstitucionalidad realizada (FJ 7)».

El Tribunal Constitucional declara que esta omisión genera una discriminación por razón de nacimiento contraria al art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE, al privar a estos menores de una protección equivalente a la de los nacidos en familias biparentales. Fija así un criterio vinculante: las madres en familias monoparentales tienen derecho a diez semanas adicionales, no a

60 SAN 19/2024, de 13 de febrero, Rec. 315/2023 (ECLI:ES:AN:2024:497).

61 STC núm. 7/2025, de 13 de enero de 2025, rec. de amparo 943/2024 (ECLI:ES:TC:2025:7).

dieciséis (siendo el resultante, 26 semanas), y declara nulas las resoluciones que se apartaron de esta interpretación. Se refuerza así el principio de igualdad en la protección de la infancia y la conciliación, incorporando una perspectiva de género implícita al reconocer que la mayoría de las progenitoras únicas son mujeres⁶².

C) Espaldarazo al permiso parental retribuido

Especialmente relevante ha sido la jurisprudencia que ha debido abordar la espinosa cuestión de la retribución del permiso parental, cuestión todavía no resuelta normativamente y que supone un flagrante incumplimiento de la Directiva 2019/1158. Nuestros Tribunales han dictado ya tres sentencias reconociendo este derecho retribuido de las 8 semanas de permiso parental en aplicación del llamado «efecto directo vertical ascendente» de las directivas europeas que, sin embargo, sólo puede ser operativo en el ámbito de la Administración y el empleo público⁶³.

La primera es la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Barcelona 299/2024, de 28 de noviembre⁶⁴, que estima el recurso contra el Ayuntamiento de Barcelona y reconoció al actor el abono de la cuantía correspondiente a los días de disfrute efectivo de permiso parental por importe de 4.000 euros, aplicando el efecto de las directivas no traspuestas o incorporadas deficitariamente. En la Sentencia se señala que denegar este derecho causaría «perjuicios de imposible reparación» a los trabajadores, especialmente en casos donde los menores estaban próximos a cumplir los ocho años (como era el caso).

La segunda es la Sentencia 23/2025, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Cuenca (rec. 380/2024)⁶⁵ que estima el recurso de la solicitante (personal del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha) reconociéndole el derecho a ser indemnizada por los daños morales derivados de la privación del permiso para el cuidado de su hija menor, correspondiente al salario que ha dejado de percibir en las 4 semanas del permiso solicitado. En el caso,

62 ROMERO RODENAS María José, «La aplicación de las medidas de conciliación contenidas en los Reales Decretos 5/2023 y 7 /2023 y su necesaria adecuación completa a la normativa de la UE», En *Curso del CGPJ-AEDTSS, sobre Actualizaciones, novedades legislativas y jurisprudenciales en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4 de noviembre de 2024.

63 Sobre la cuestión, vid la interesante reflexión de BELMONTES SALDAÑA, María, «Análisis del permiso parental bajo el flexo del derecho europeo», en *Lex Laborum*, núm. 7, mayo 2025, págs. 32-37. La Magistrada entiende que este efecto directo se reconoce excepcionalmente por la jurisprudencia europea en casos en los que la directiva no se ha traspuesto, o lo ha sido de forma incorrecta o parcial. Los dos requisitos exigidos por esta jurisprudencia: que la disposición de referencia sea incondicional y suficientemente precisa y que haya transcurrido el plazo de trasposición se cumplen con meridiana claridad, fundamentalmente porque la obligación de que los dos meses intransferibles del permiso parental sean remunerados es una previsión que no admite discusión ni interpretación distinta.

64 Sentencia núm. 299/2024 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Barcelona, de 28 de noviembre, (rec. 332/2024) (ECLI:ES:JCA:2024:287).

65 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, «Derecho de un empleado público a la retribución del permiso parental por cuidado de hijo menor de ocho años. Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Barcelona 299/2024, de 28 de noviembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 485, 2025, págs. 139-148.

66 Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Cuenca, de 23 de enero de 2025, núm. 23/2025, (rec. 380/2024) (ECLI:ES:JCA:2025:4).

la Gerencia de Atención Integrada de Cuenca lo denegó alegando la falta de desarrollo normativo en España. Frente a ello, la magistrada subraya que «la directiva es clara, vinculante y otorga derechos directos a los ciudadanos, por lo que la falta de trasposición no puede perjudicar a la trabajadora». Advierte la sentencia que el Gobierno español ha propuesto regular esta cuestión en la Ley de Función Pública, pero reduciendo el permiso a 8 semanas, de las cuales solo 2 serían retribuidas, en contra de lo que establece la Directiva de la UE 2019/1158 (4 meses con 8 semanas pagadas). Y, en cualquier caso, «la solicitante no tiene por qué sufrir las consecuencias derivadas del retraso en el desarrollo reglamentario de la Directiva». Es más, la Administración no dio opción de disfrutar el permiso, incluso sin ser remunerado, aunque fuera imperativa su concesión⁶⁷.

Para terminar, resulta interesante la STS de 26 de marzo de 2025⁶⁸, que se pronuncia sobre una relevante cuestión en el ámbito del acceso a la función pública (en este caso, docente). En concreto, aborda el siguiente interrogante de interés casacional: si, en el marco de un proceso selectivo para el ingreso en cuerpos docentes, debe valorarse como experiencia docente el tiempo correspondiente a llamamientos adjudicados a través de listas de interinos que no llegaron a materializarse, debido a que la persona interesada presentó su renuncia para atender al cuidado de hijos. La STS estima que, en efecto, debe computarse como méritos por prestación de servicios aquellos periodos.

En fin, creemos que este recopilatorio jurisprudencial demuestra cómo nuestros tribunales han sido una herramienta correctora ante la insuficiencia o ambigüedad normativa, garantizando que los derechos de conciliación no queden reducidos a proclamaciones únicamente formales. En este sentido, su papel ha sido crucial para asegurar una interpretación extensiva, sistemática y conforme con el derecho comunitario y los convenios internacionales de derechos laborales y de igualdad. Incluso servir de acicate para que el legislador termine de trasponer la Directiva 2019/1158, al reafirmar la obligación del Estado español de garantizar el derecho a permisos parentales retribuidos, como exige el derecho europeo. Y consolidar un cambio normativo que corrija la inseguridad jurídica en que hoy todavía se encuentran los trabajadores en el sector público y sobre todo privado en este aspecto pues, por el momento, solo cabría aplicar el efecto directo de la Directiva en el ámbito de la función pública.

V. Propuestas para una trasposición más efectiva e igualitaria de la Directiva 2019/1158

La trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 al ordenamiento jurídico español ha supuesto valiosos avances, pero persisten lagunas importantes que dificultan una implementación efectiva y transformadora. Por ello, se plantean a continuación diversas propuestas legislativas, institucionales y, no menos importante, culturales que permitirían garantizar la

67 Vid comentario en <https://elderecho.com/primera-sentencia-firme-en-espana-que-reconoce-el-derecho-a-un-permiso-parental-retribuido-de-ocho-semanas>, 31 de mayo, 2025.

68 STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta), núm. 334/2025, de 26 de marzo, rec. casación núm. 3254/2024 (ECLI:ES:TS:2025:138).

plena eficacia de los derechos de conciliación desde una perspectiva de igualdad y corresponsabilidad superando la perspectiva de las políticas de conciliación de primera generación⁶⁹.

En primer lugar, resulta imprescindible consolidar el carácter retributivo —al menos parte— del permiso parental, de forma generalizada, suficiente y garantizada por vía prestacional. La prestación ha de ser accesible para todas las personas trabajadoras, sin depender de la negociación colectiva ni de la capacidad económica de las empresas, ni por supuesto de la pertenencia al sector público o a la empresa privada. Es más que evidente que el Estado, encargado de reconocer la situación, habría de ser el que financiara el derecho en forma de prestación de la Seguridad Social⁷⁰, coincidente con el umbral de incapacidad temporal; pensemos además que, dado el gran número de pymes de nuestro país, sería prácticamente imposible sostener el derecho, tanto en términos económicos como organizativos. El reconocimiento de una prestación específica y estatal evitaría desigualdades entre sectores o territorios y daría cumplimiento a las exigencias de la Directiva en su artículo 8.3.

A nuestro juicio, la posibilidad práctica de la lactancia acumulada que introduce el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, no deja de ser una fórmula limitada para aparentar avances en conciliación haciendo intercambio para cumplir las semanas obligatorias en cuanto al permiso parental. Podríamos preguntarnos si, al sumar estos excesos en la lactancia y el permiso por nacimiento y cuidado de menor, estamos realmente cumpliendo las exigencias europeas. Y, la cuestión genera no pocas dudas. Primero, porque hablamos de permisos con finalidades claramente distintas; y segundo, porque el resultado práctico sigue siendo desigual: las madres biológicas siguen acumulando más tiempo de ausencia, lo que genera una diferencia que, lejos de corregir desigualdades, las perpetúa.

Asimismo, es necesario reforzar el derecho a la adaptación de jornada⁷¹ y el trabajo flexible como derechos subjetivos exigibles y no meras facultades discrecionales de la empresa.

69 DE LA FLOR FERNÁNDEZ, María Luisa, «La Directiva sobre conciliación y su trasposición en España», *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 168, 2023, pág. 38.

70 Dada la problemática que está generando el carácter retribuido, por cuanto plantea serios desafíos económicos, especialmente si la obligación de pago recae sobre la empresa, su configuración como suspensión del contrato (art. 48 ET) debería implicar su financiación por la Seguridad Social, lo que garantizaría una aplicación pacífica. Es cierto que existe la posibilidad de atribuir el coste a la empresa, valga como ejemplo el permiso de lactancia, pero uno y otro no son equiparables: este último es breve y fácilmente organizable, mientras que el permiso parental implica una mayor duración y coste. Trasladar su financiación al empresario podría impedir su disfrute real, perjudicando tanto a personas trabajadoras como a empleadoras.

71 Respecto al contenido del derecho a adaptación, la regulación se contiene en el art. 34.8 ET, que establece:

«Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa». En este aspecto, consideramos que las múltiples opciones que tienen tanto la empresa como la persona trabajadora surten un efecto sumamente positivo para la consecución de acuerdos en cuanto a la conciliación familiar y laboral, puesto que dejan un abanico bastante abierto para que ninguno de los afectados pasiva o activamente pueda verse perjudicado por el uso de los derechos de adaptación.

Esto requiere modificar el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores para clarificar el criterio de «justificación organizativa» y establecer procedimientos más rápidos, accesibles y eficaces de resolución en caso de negativa empresarial, garantizando una carga de la prueba que no opere como imposible o «diabólica». Otra cuestión sería como garantizar el respeto a la intimidad de la vida familiar⁷², debiendo apostarse por una ponderación de intereses que incluya los datos imprescindibles, garantizando además la protección de datos especialmente sensibles y protegidos de terceros que pueden verse implicados en el ejercicio del derecho (por ejemplo, los datos sanitarios en el caso del cuidador informal de un familiar o dependiente).

En esta dirección, es imperioso dotar de mayor uniformidad al conjunto de medidas de conciliación mediante una Ley Integral de los Cuidados, pues nuestro sistema peca de ser demasiado variado en la diversidad de derechos que ofrece para una misma solución⁷³. El armonizar los distintos regímenes jurídicos existentes (reducciones de jornada, excedencias, permisos, adaptación horaria) e integrarlos bajo una lógica de universalidad es una tarea más que urgente para nuestro legislador. La Ley, además, podría establecer un marco común que dé cobertura y reconozca derechos para las personas que cuidan de manera informal.

En el ámbito institucional, es fundamental impulsar mecanismos de seguimiento, evaluación e inspección de los derechos de conciliación, incluyendo estadísticas desagregadas por sexo, tipología de los permisos y sectores laborales. También debería reforzarse el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la vigilancia del cumplimiento de estos derechos y en la sanción de conductas discriminatorias vinculadas a su ejercicio, particularmente en materia de despido por motivos de conciliación⁷⁴.

Respecto a la retribución del permiso parental, al menos en la parte que la Directiva establece como intransferible, debería ser objeto de atención perentoria por el legislador. Los últimos pronunciamientos judiciales, en línea con el objetivo del legislador europeo, pueden tener un efecto rebote, por el momento ceñido al ámbito de la función pública, para futuras reclamaciones de trabajadores en idéntica situación. Lo que debiera servir de estímulo para que el Gobierno acelere la trasposición de la norma europea en su plena extensión y modifique un marco normativo que ya está generando inequidades incluso entre los sectores del empleo público y privado.

72 ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, «La trasposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (480), 2024, pág. 91.

73 BALLESTER PASTOR, María Amparo, «De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su trasposición al ordenamiento español», *In Derecho de las relaciones laborales* (Issue 11), 2019, pág. 176: Véase el ejemplo de los derechos vinculados al cuidado del lactante, donde nuestra normativa laboral contempla hasta tres fórmulas para atender una misma situación de necesidad de cuidado. Es posible optar por ausencias, reducciones de jornada o acumulaciones en jornadas completas.

74 Los arts. 11 y 12 de la Directiva imponen a los Estados miembros la obligación de adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores no reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, o por haber ejercido los derechos previstos en el artículo 9.

Siguiendo con el hilo de la cuestión, la necesidad de duplicar la duración del permiso en casos de familias no tradicionales, como las monoparentales, es también apremiante, pues de otro modo resulta difícil garantizar el principio de no discriminación de los menores por pertenecer a una u a otra estructura familiar. Ello sería lo más acorde con lo dispuesto en el Considerando 37 de la Directiva y el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño⁷⁵.

Finalmente, desde una perspectiva internacional, se recomienda la ratificación y aplicación efectiva de los Convenios 156 (trabajadores con responsabilidades familiares) y 183 (protección de la maternidad) de la OIT, lo cual contribuiría a reforzar el anclaje normativo de los cuidados como un derecho fundamental laboral y humano, y alinearía a España con los compromisos internacionales más avanzados en materia de igualdad. De forma coherente con lo anterior, se debe fomentar la formación de agentes sociales y empresariales, y la sensibilización ciudadana sobre la importancia de los cuidados y la corresponsabilidad. Estas campañas deben estar financiadas con recursos públicos suficientes y coordinadas a través de los planes estratégicos de igualdad, en colaboración con comunidades autónomas y entidades locales⁷⁶.

En definitiva, la trasposición plena y efectiva de la Directiva 2019/1158 no puede limitarse a su dimensión formal. Requiere una política pública ambiciosa y transversal que sitúe los tiempos de cuidado y trabajo en el centro del modelo social, garantizando no solo la conciliación, sino la igualdad estructural entre mujeres y hombres⁷⁷. Pues, a la postre, el ejercicio de derechos de conciliación entre la vida laboral y familiar guardan una conexión directa con la igualdad laboral.

VI. A modo de conclusión. Reflexiones finales

6.1. La imponderable necesidad de trasposición plena de la Directiva 2019/1158

Sin duda, la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 ha supuesto una oportunidad normativa para fortalecer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros, y, particularmente, en

-
- 75 ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada el 20 de noviembre de 1989, entrada en vigor el 2 de septiembre de 1990, ratificada por España el 30 de noviembre de 1990, BOE n.º 313, de 31 de diciembre de 1990.
- 76 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, «Empleo digno en el sector de los cuidados: superando los roles de género». *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 2021, pág. 495.
- 77 DICTAMEN Comité Económico y Social Europea Estrategia Europea de Cuidados Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre Estrategia Europea de Cuidados [COM (2022) 440 final] SOC/741.

el español. El ordenamiento jurídico español, desde hace ya varios años, se encuentra alineado —e incluso, en determinados aspectos, mejorado— respecto a las exigencias mínimas establecidas por la Directiva⁷⁸. No obstante, el proceso legislativo seguido en España, con avances parciales y reformas fragmentarias, evidencia que aún queda un importante camino por recorrer para que estos derechos se conviertan en una realidad efectiva y universal.

El análisis comparado entre los Reales Decretos-leyes 5/2023 y 2/2024, tantas veces citados, ponen de manifiesto que la trasposición se ha realizado de manera escalonada, y no exenta de omisiones significativas. El primer texto introdujo derechos formales —como el permiso parental o los cuidados por fuerza mayor, mejorados ambos en la normativa interna— pero sin dotarlos de contenido prestacional ni garantías operativas. España también ha sido garantista en cuanto a aspectos como el no condicionar el ejercicio de los derechos de conciliación a antigüedad alguna en el puesto de trabajo, superando la exigencia de antigüedad máxima de un año contemplada para algunos derechos; o nociones tan relevantes como la concepción de qué entiende la legislación en cuanto a «familia». El legislador nacional enmarca al matrimonio, pero asimila los derechos a las parejas de hecho o a las familias monoparentales para que las nuevas formas de familia no se vean discriminadas, al menos, en estos ámbitos.

Solo con la publicación del segundo Real Decreto-ley en 2024 se produjo una mejora sustancial, especialmente con la incorporación de una prestación por cuidado parental y la flexibilización del permiso de lactancia. Aun así, la falta de sistematicidad normativa, la persistencia de roles de género y las resistencias culturales y empresariales siguen dificultando la aplicación efectiva de los derechos reconocidos.

Como hemos señalado, la jurisprudencia reciente ha contribuido a clarificar y reforzar algunos de estos derechos. Igualmente, las aportaciones doctrinales y los informes institucionales permiten advertir que el riesgo de perpetuar una conciliación feminizada sigue vigente si no se adoptan políticas activas orientadas a la corresponsabilidad.

Para terminar, a mi juicio, el empleo público podría y debería actuar como referente para el sector privado en la correcta implementación de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad, que actúan como forma de protección al trabajador, teniendo un efecto positivo en su vida personal y laboral y trasladándose los resultados al correcto devenir de la empresa, sea esta pública o privada⁷⁹.

78 En efecto, ya en año 2019 nuestro Real Decreto-ley procedió a la unificación del permiso por maternidad biológica y del permiso por paternidad en una única figura jurídica, naciendo así el permiso por nacimiento y cuidado del menor. Esta reforma supuso una adaptación anticipada a los parámetros fijados por la normativa comunitaria en materia de igualdad y corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados. No solo detenemos temporalmente la mira en el año 2019, pues en el pasado siglo, se comenzó a adoptar una visión transformadora de los derechos laborales relativos a la conciliación y a la capital importancia de la corresponsabilidad, de la protección de la infancia, de los cuidados, de la maternidad, o de lo difícil que resultaba compaginar familia-trabajo.

79 TRILLO PÁRRAGA Francisco José, ROMERO RODENAS, María José, *Reducciones de jornada, permisos, suspensiones y excedencias, relacionados con la conciliación y corresponsabilidad, en el empleo público y privado*, Bomarzo, Albacete, 2025.

6.2. Los claros y oscuros de la reducción de la jornada laboral

En el marco del diálogo social, la reciente aprobación de la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales, acordada entre el Gobierno y los sindicatos, constituye una reforma clave y necesaria para mejorar la conciliación personal y familiar, fomentar la productividad y modernizar las condiciones laborales, entre otras causas justificativas. Pendiente de su aprobación en el Parlamento, entraría en vigor el 1 de enero de 2026. Esta reducción no implicará recortes salariales, manteniendo la retribución anual y aumentando por ende el valor de la hora trabajada. En la reforma, también se refuerzan derechos como la desconexión digital, el registro horario obligatorio y la flexibilidad, con sanciones económicas para quienes incumplan la normativa. Esta medida, de impacto significativo para 12,5 millones de trabajadores y trabajadoras, representa un paso decisivo hacia la mejora del bienestar laboral y la adaptación a los retos contemporáneos, no exentos de fuerzas interesadas y alineadas con la no reducción de jornada⁸⁰.

6.3. La corresponsabilidad en los cuidados no formales como responsabilidad social colectiva

En el escenario que hemos descrito, es urgente avanzar hacia un modelo normativo coherente y ambicioso, que reconozca los cuidados no formales como una responsabilidad social colectiva y como un componente esencial de la ciudadanía laboral.

La adecuada comprensión en el tejido social de este derecho es condición necesaria para alcanzar un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares: no basta con reconocer formalmente al progenitor varón el acceso a los derechos de conciliación; es esencial garantizar una distribución justa de los costes laborales derivados del ejercicio de dichos derechos, que históricamente han sido asumidos casi en exclusiva por las mujeres. Además, en absoluto se podrá alcanzar la ansiada emancipación y autonomía femenina sin su correcta inserción en el mundo laboral⁸¹.

La evolución hacia una corresponsabilidad efectiva depende, esencialmente, del papel activo de los interlocutores sociales en los procesos de negociación colectiva, promoviendo la inclusión de cláusulas sustantivas en materia de conciliación que permitan subsanar las carencias actuales del marco normativo y convencional. Asimismo, es cuestión prioritaria reforzar la financiación y los recursos disponibles en la red pública de cuidados incluyendo escuelas infantiles, centros de día y de noche, atención domiciliar profesionalizada y residencias para personas dependientes o de edad avanzada, complementando dichos servicios con prestaciones económicas adecuadas que compensen las posibles pérdidas de ingresos derivadas del ejercicio del derecho. Como propuestas de *lege ferenda* podrían incardinarse nuevos y más efectivos derechos de titularidad exclusiva masculina, contemplar ampliar los permisos de paternidad o realizar ajustes en las carreras de cotización.

80 BAYLOS GRAU, Antonio, «El pulso de la patronal contra la reducción de jornada», en <https://baylos.blogspot.com/>

81 RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel, «Las mujeres y el futuro del trabajo en el centenario de la OIT». *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (Extra), 2019, pág. 114.

6.4. La conciliación laboral no pasa solo por el derecho «de ausencia»

El evitar la presencia de las «jornadas interminables»⁸² o las «dobles presencias»^{83 84} es el mayor reto de la conciliación en igualdad en la actualidad. Una vez incorporada con plenitud al mundo laboral la mujer, en igualdad de condiciones, sin embargo, parece que el privilegio primario que tenía el hombre de solo y únicamente ocuparse de traer ingresos al hogar, no se ha trasladado a la mujer. Esta última se ve abocada a compatibilizar trabajo, maternidad, cuidados y tareas domésticas, con grandes dificultades en muchos casos y el coste físico emocional asociado⁸⁵. Así podemos concluir que su inclusión en el mundo laboral no ha ido acompañada de un reparto equilibrado entre las que se han considerado tareas estereotipadas de la mujer y las nuevas. A la postre, el mayor pecado de nuestro compendio normativo de derechos de conciliación laboral es el concebirla como un arsenal de derechos de ausencia —y hacerlo, además, desde una normativa dispersa—, lo que implica, en la práctica, penalizar a quienes ejercen legítimamente esos derechos. Esta configuración genera efectos negativos sobre la trayectoria profesional de las personas trabajadoras, ya que lo deseable sería que el ejercicio de estos derechos no supusiera una desvinculación total o prolongada del entorno laboral. En otras palabras, se debería facilitar la conciliación sin invisibilizar a quien la ejerce, garantizando su presencia activa y su continuidad profesional dentro del empleo. La continuidad del modelo laboral tradicional, basado en una rígida regulación de la jornada y los horarios, puede haberse quedado obsoleta o superada en numerosos sectores, donde las nuevas dinámicas productivas exigen una mayor flexibilidad y adaptabilidad organizativa.

Desentrañar el complejo entramado entre mujer trabajadora, empleo y responsabilidades familiares no resulta una tarea sencilla. La proliferación de permisos, medidas de protección y derechos específicos, si no se acompaña de cambios culturales profundos, puede provocar un efecto boomerang contraproducente, reforzando estereotipos de género y consolidando aún más la asociación exclusiva de las mujeres con el ámbito de los cuidados, en lugar de avanzar hacia una igualdad real y efectiva. Como ha señalado la Confederación Europea de Sindicatos, el tiempo de cuidar debe dejar de ser un privilegio o una carga femenina, para convertirse en un derecho exigible que contribuya a una reorganización justa del tiempo y del trabajo.

82 DURÁN, M.^a Ángeles, *La jornada interminable*, Icaria Editorial, Barcelona, 1986, págs. 22 y ss.

83 CARRASQUER OTO, Pilar, «Reseña de: Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina; Alemany, Carme (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*», en *Papers: revista de sociología*, núm. 47, 1995, págs. 175-176.

84 En este sentido, los artículos 27 y la DA duodécima de la LOI establecen la obligación de integrar el principio de igualdad en las políticas de salud y prevención de riesgos laborales, incorporando las diferencias por razón de sexo en el diseño, evaluación y tratamiento de datos. Esta perspectiva resulta esencial para visibilizar y prevenir los efectos nocivos que las dobles jornadas —trabajo remunerado y trabajo de cuidados— tienen sobre la salud física y mental de las mujeres. La falta de corresponsabilidad y el sesgo estructural de género agravan el riesgo de enfermedades derivadas del estrés, el agotamiento o la sobreexposición, lo que exige una acción pública que reconozca estas cargas invisibles y las incorpore de forma efectiva a las estrategias preventivas y sanitarias.

85 INSTITUTO DE LAS MUJERES, *El coste de la conciliación: horas invisibles, tiempo robado*, Asociación Yo No Renuncio/Club de Malasmadres, febrero de 2022. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE2233.pdf> (último acceso: 18 de junio de 2025)

Ítem más. Pensemos que la solución a la problemática de la conciliación o de la sobrecarga es clara: la asunción de menos responsabilidades familiares, lo que puede hacer más grave todavía la ya invertida pirámide poblacional. Y ello no es un problema menor, pues la baja natalidad puede acarrear graves problemas de solvencia gubernamental. La baja natalidad plantea serios desafíos estructurales, al generar un progresivo envejecimiento demográfico que compromete la sostenibilidad del sistema de pensiones⁸⁶, reduce la población activa y dificulta el relevo generacional en el mercado laboral. Esta dinámica impacta negativamente en el crecimiento económico, agrava la despoblación en zonas rurales y pone en riesgo el mantenimiento de servicios públicos esenciales, por solo citar algunos de sus más patentes efectos.

En definitiva. El tema que hemos analizado está aún necesitado de elementos de mejora que exigen una adaptación sustantiva y no meramente técnica: la efectiva universalización de los derechos a permisos, su retribución adecuada, la eliminación de barreras prácticas al ejercicio de la corresponsabilidad, la atención a la discriminación indirecta que aún persiste, especialmente en sectores feminizados, o la necesidad de garantizar una protección real frente a represalias por el uso de medidas de conciliación.

Por tanto, si bien no existen divergencias normativas insalvables con la Directiva, el verdadero reto reside en garantizar que su trasposición total se realice con ambición, asegurando que los derechos formales se conviertan en derechos reales y efectivos. Solo así podrá afirmarse que España cumple no solo con la letra, sino también con el espíritu de la Directiva 2019/1158, sobre conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores.

Bibliografía

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, «La trasposición 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», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n.º 480, 2024, págs. 85-110.

ARROYO, Laura; MERINO, Amparo; ROMERO, María José.; LLOPIS, Elvira, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*, Fundación 1.º de Mayo, Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres «8 de Marzo», 17 de marzo de 2010.

BALLESTER PASTOR, María Amparo, «De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su trasposición al ordenamiento español», en *Derecho de las relaciones laborales*, n.º 11, 2019, págs. 1109-1132.

86 Aunque no podemos obviar que el hecho de que la reducción de la población activa mermará sin duda los ingresos en el sistema de Seguridad Social, es una media verdad que este caerá de pleno. Las aportaciones del Estado también se encargan de contribuir al Sistema, ex art. 41 CE. Así pues, teniendo en cuenta la minoración de las cotizaciones sociales debido al descenso del número de personas activas, el Estado habrá de destinar una partida presupuestaria mayor para su mantenimiento. No es una solución idónea, pues su traducción es simple. A mayor partida presupuestaria haya de invertirse por el Estado en materia de Seguridad Social, menor partida tendrán otras materias.

- BALLESTER PASTOR, María Amparo**, «La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017», en *Lan Harremanak*, n.º 38, 2017-II, págs. 67-92.
- BAYLOS GRAU, Antonio**, «El pulso de la patronal contra la reducción de jornada», en <https://baylos.blogspot.com/>
- BEAUVOIR, Simone de**, *Le Deuxième Sexe*, París, Gallimard, 1949.
- BEAUVOIR, Simone de**, *La Vieillesse*, París, Gallimard, 1970.
- BEAUVOIR, Simone de**, *Mémoires d'une jeune fille rangée*, París, Gallimard, 1958.
- BELMONTES SALDAÑA, María**, «Análisis del permiso parental bajo el flexo del Derecho Europeo», en *Lex Laborum*, núm. 7, mayo 2025, págs. 32-37.
- BOGONI, Milena**, «Familias monoparentales y nueva Ley de Familias: el largo camino hacia el reconocimiento de sus derechos de conciliación», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155 (2023), págs. 65-66.
- BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina; ALEMANY, Carme**, (comp.). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria Editorial, 1994.
- CABEZA PEREIRO, Jaime**, «Conciliación de vida privada y laboral», *Revista Temas Laborales*, núm. 103, 2010, págs. 46-53.
- CABEZA PEREIRO, Jaime**, «La Directiva (UE) 2019/1158 y su trasposición al derecho interno», en **RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma**, (dir.) y **MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María** (dir.), «*Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras. Presente y futuro*», J.M. Bosch, Barcelona, 2021, págs. 67-89.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia**, «“Soberanía” sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres», en *Derecho de las relaciones laborales*, n.º 3, 2019, págs. 227-244.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia**, «Conciliación de la vida familiar y laboral. Constitución, legislador y juez», en *Derecho de las relaciones laborales*, n.º 10, 2018, págs. 1065-1084.
- CRISTÓBAL RONCERO, María del Rosario**, «La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 8, 2024, págs. 73-97.
- DE AQUINO, Tomás**, *Summa Theologiae*, Prima Pars, quaestio 92, art. 1, ed. Leonina, t. 5, Roma, 1888.
- DE LA FLOR FERNÁNDEZ, María Luisa**, «La Directiva sobre conciliación y su trasposición en España», *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 168, 2023, págs. 37-66.

- DORMIDO ABRIL, Julia**, «La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española», *Femeris*, vol. 7, n.º 2, 2022, págs. 44-63. <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6942>.
- DURÁN, María Ángeles**, *La jornada interminable*, Icaria Editorial, Barcelona, 1986.
- FERNÁNDEZ PRIETO, Marta**, «Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158», en *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 12, enero-junio 2020, págs. 94-115.
- FERREIRO REGUEIRO, Consuelo**, «Liderazgo femenino ante la cuarta revolución industrial», en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, Extra, 2019, págs. 139-157.
- GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y RODRÍGUEZ MADROÑO, Paula**, «La desigualdad de género en las crisis económicas», *Investigaciones Feministas*, vol. 2, 2011, págs. 113-132.
- GARCÍA TESTAL, Elena**, «Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento español», en *Lan Harremanak*, n.º 51, 2024, págs. 151-178. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26323>.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo**, «El trabajo de las mujeres en España: estereotipos, sesgos e inercias. Una mirada hacia tres ámbitos de perentoria intervención normativa», *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, Extra, 2019, págs. 15-34.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan**, «Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad», en *Femeris*, vol. 7, n.º 2, 2022, págs. 10-43. <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6941>
- HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich**, *Grundlinien der Philosophie des Rechts*, Berlín, Nicolaische Buchhandlung, 1821.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, María José**, «La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español», *Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7(2), 2022, págs. 64-85. <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6943>
- MARRADES PUIG, Ana Isabel**, *El reconocimiento de los derechos del cuidado*. Valencia: Tirant Humanidades, 2023.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz**, «Ofelia y el permiso parental español», en CASAS BAAMONDE. M.E., (Coord.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025, págs. 279-285.
- NIETO ROJAS, Patricia**, «La trasposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7, mayo-octubre de 2023, págs. 75-102.

- PATEMAN, Carole**, *The Sexual Contract*, Stanford, Stanford University Press, 1988.
- RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel**, «Las mujeres y el futuro del trabajo en el centenario de la OIT» *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (Extra), 2019, págs. 105-130.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana**, «Mujer y empleo: perspectiva de género y políticas activas en la contratación administrativa», *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (Extra), 2019, pág. 52.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana**, «La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su trasposición al ordenamiento jurídico español» *ACDCT. Anuario del Centro de Documentación de las Comisiones Obreras*, XIV, págs. 249-301.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana**, «Derecho de un empleado público a la retribución del permiso parental por cuidado de hijo menor de ocho años. Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Barcelona 299/2024, de 28 de noviembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 2025, págs. 139-148. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24365>
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar**, «Empleo digno en el sector de los cuidados: superando los roles de género», *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 11 (2), 2021, págs. 491-496. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5954>
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana**, «El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto Ley 5/2023: antecedentes, novedades y cuestiones pendientes», *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 19, julio-septiembre 2023, págs. 44-80.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana**, «Mujer y empleo: perspectiva de género y políticas activas en la contratación administrativa», *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (Extra), 2019, págs. 55-72.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma**, «De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente», *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 2021, págs. 40-78.
- ROMERO RODENAS, María José**, «La aplicación de las medidas de conciliación contenidas en los Reales Decretos 5/2023 y 7/2023 y su necesaria adecuación completa a la normativa de la UE», en *Curso del CGPJ-AEDTSS, sobre Actualizaciones, novedades legislativas y jurisprudenciales en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4 de noviembre de 2024.
- ROUSSEAU, Jean-Jacques**, *Emilio o De la educación*, Libro V, París, 1762.
- SÁEZ LARA, Carmen**, «La igualdad entre mujeres y hombres en el Empleo Público», *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (Extra), 2019, págs. 79-111.
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina**, «Los conceptos de trabajador/a en la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y

los cuidadores: zonas grises». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 38, 2024, págs. 41-63.

TRILLO PÁRRAGA, Francisco José y ROMERO RODENAS, María José, *Reducciones de jornada, permisos, suspensiones y excedencias, relacionados con la conciliación y corresponsabilidad, en el empleo público y privado*, Bomarzo, Albacete, 2025.

VALDUEZA BLANCO, María Dolores, «Las familias monoparentales y la ampliación de la protección por nacimiento y cuidado del menor», *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 126, 2025.