



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

” Las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional tras la reforma operada mediante Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio”.

Presentado por:

Estela Fernández Mancho

Tutelado por:

Maria Milagros Alonso Bravo

Valladolid, 3 de Julio de 2025

RESUMEN:

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal hace referencia a las estrategias y recursos que permiten a las personas organizar su tiempo para atender tanto sus obligaciones profesionales como sus necesidades familiares y personales. Este concepto ha cobrado importancia en el ámbito de la igualdad de género, ya que, en la práctica, son mayoritariamente las mujeres quienes asumen las responsabilidades del hogar y del cuidado de hijos o personas dependientes.

En este contexto, la corresponsabilidad emerge como un principio clave, que va más allá de la conciliación, al implicar una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, así como entre el Estado, las empresas, promoviendo no sólo la igualdad real entre géneros, sino también la mejora del bienestar social y la calidad de vida.

Todo ello se consigue gracias a los avances legales recientes, tanto en España como en la Unión Europea, que han impulsado permisos de paternidad, opciones de trabajo flexible y protección para quienes ejercen su derecho a conciliar. Sin embargo, persisten barreras culturales y prácticas que dificultan un reparto equitativo de las responsabilidades. Alcanzar una corresponsabilidad real exige cambiar mentalidades y estructuras sociales aún muy arraigadas.

PALABRAS CLAVE: Igualdad, derechos, corresponsabilidad, permiso, jornada laboral, conciliación, persona trabajadora, familia, medidas.

ABSTRACT: Work-life balance refers to the strategies and resources that enable individuals to organize their time in order to meet both their professional duties and their personal and family needs. This concept has gained significance in the field of gender equality, as in practice it is still mostly women who bear the responsibilities of household tasks and caregiving for children or dependent persons.

In this context, co-responsibility emerges as a key principle that goes beyond mere work-life balance. It involves a fair distribution of domestic and caregiving responsibilities between men and women, as well as shared responsibility among the State, companies, and families. This not only promotes real gender equality, but also contributes to social well-being and quality of life.

All of this has been made possible by recent legal advances, both in Spain and the European Union, which have introduced non-transferable paternity leave, flexible working options, and protection for those exercising their right to reconcile work and family life. However, cultural and practical barriers still hinder an equal sharing of responsibilities. Achieving true co-responsibility requires a shift in mindsets and a transformation of deeply rooted social structures.

KEY WORDS: Equality, Rights, Co-responsibility, Leave, Working hours, Work-life balance, Worker, Family, Measures.

ABREVIATURAS:

- RAE: Real Academia Española.
- UE: Unión Europea.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- Art/Arts.: Artículo/s.
- CE: Constitución Española.
- TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- RD: Real Decreto.
- LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	7
1.1 El derecho a la conciliación familiar y laboral: concepto	8
2. MARCO NORMATIVO.	10
2.2 Origen y evolución de la normativa española.....	10
2.2 Normativa internacional (Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo).....	15
3. COMPARATIVA DE LA SITUACIÓN ANTERIOR Y POSTERIOR TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO.	19
4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA.....	24
4.1 Permisos retribuidos	24
4.1.1 Matrimonio o pareja de hecho.....	25
4.1.2 Accidente o enfermedad, hospitalización, nacimiento prematuro, maternidad... ..	25
4.1.4 Lactancia	29
4.2 Permisos con afectación económica.	31
4.2.1 Excedencia.	32
4.2.2 Adaptación de jornada.	34
4.2.3 Permiso parental.....	35
5. EL PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	38
5.1 Solicitud del derecho por la persona trabajadora.	38
5.2 El procedimiento judicial en caso de disconformidad (Art. 139 LRJS)	41
6. COMPARATIVA CON OTROS PAÍSES EUROPEOS.	43
7. CONCLUSIONES.....	47
8. BIBLIOGRAFÍA	49

1. INTRODUCCIÓN.

La conciliación entre la vida laboral y personal se ha convertido en uno de los grandes retos del mercado de trabajo contemporáneo, especialmente en lo que respecta a la búsqueda de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Las transformaciones sociales, el envejecimiento de la población y la necesidad de cuidados han puesto de manifiesto la importancia de articular mecanismos jurídicos que permitan a las personas trabajadoras compaginar sus responsabilidades profesionales con las familiares. En este contexto, el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio introduce importantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores que propician la consecución de una mayor calidad de vida, una igualdad real y un avance hacia una sociedad basada en la corresponsabilidad.

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene por objeto analizar en profundidad este Decreto-Ley, los cambios normativos más recientes y la evolución legislativa en materia de conciliación. Para ello, se parte del estudio de la evolución normativa de la conciliación, tanto en el ámbito de la Unión Europea —con especial atención a la Directiva (UE) 2019/1158 relativa al equilibrio entre la vida profesional y personal— como en el ordenamiento jurídico español, analizando cómo estas regulaciones han ido configurando un marco más garantista y corresponsable.

A continuación, se realiza una comparativa entre la situación existente antes de la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y la actual, poniendo el foco en las principales novedades introducidas por dicha norma. Esta comparación permitirá valorar en qué medida se ha producido un avance real hacia una conciliación más equitativa y accesible.

Posteriormente, se abordarán las medidas específicas existentes en el ordenamiento español para fomentar la conciliación —tanto permisos retribuidos como no retribuidos—, así como su procedimiento de solicitud y los cauces judiciales disponibles en caso de disconformidad empresarial. En este punto, se analizará

también la posible afectación de estos conflictos al contenido esencial de derechos fundamentales, en particular al principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española.

Finalmente, se incluye una comparativa con algunos países de la Unión Europea que han desarrollado políticas más avanzadas en esta materia, con el fin de extraer buenas prácticas y recomendaciones para una implementación más eficaz del derecho a la conciliación en España.

En conjunto, este estudio busca ofrecer una visión crítica y propositiva sobre el papel que deben desempeñar los derechos introducidos: la adaptación de jornada, permisos por nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar, maternidad... en la configuración de un modelo laboral más justo, corresponsable y adaptado a las necesidades reales de las personas trabajadoras, contribuyendo así a cerrar las desigualdades aún existentes en nuestro modelo social.

1.1 El derecho a la conciliación familiar y laboral: concepto

La familia y el empleo representan dos elementos clave para cualquier persona que esté integrada en la sociedad actual.

Sin embargo, no siempre es una tarea sencilla lograr armonía entre ambos, ya que el entorno profesional exige una cantidad de tiempo y una carga mental que puede originar un enfrentamiento con las responsabilidades familiares, por lo que, en consecuencia, la mayoría de veces las personas se enfrentan al reto de escoger entre una de las dos, bien abandonando la idea de formar una familia, aplazando la decisión de tener hijos o simplemente conformarse con un puesto de trabajo sin expectativas de progreso en su trayectoria profesional para poder atender a su vida familiar.

La necesidad de compatibilizar la vida laboral con las responsabilidades familiares y personales surge como consecuencia de los profundos cambios sociales y económicos ocurridos durante el siglo XX. Uno de los factores determinantes fue la creciente

participación de la mujer en el ámbito laboral, lo que evidenció la falta de mecanismos que permitieran equilibrar el empleo con el cuidado del entorno familiar.

Por tanto, ¿Cómo podríamos definir la conciliación familiar y laboral? Según la RAE, conciliar es “hacer compatible dos o más cosas”, pero si revisamos el diccionario panhispánico del español jurídico, se define como la “participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laborales, educativos y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”.¹

Aunque más allá de la idea de que la conciliación es necesaria para poder compaginar la responsabilidad laboral con la doméstica, esta se configura también como una estrategia orientada a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, la conciliación debe ir acompañada del principio de corresponsabilidad, entendido como el reparto equilibrado de las tareas de cuidado y del hogar entre los progenitores.

Así es como gracias a la corresponsabilidad se introduce una nueva estructura en el funcionamiento de las relaciones laborales y familiares, pues no se trata simplemente de que las personas trabajadoras, aunque especialmente mujeres, puedan compaginar trabajo, hogar y cuidado personal, sino que se enfoca en que tanto hombres como mujeres se repartan equitativamente las cargas del hogar, históricamente infravalorado.

Por ello, es necesario entender este concepto de conciliación vinculado estrechamente con este principio, para lograr una igualdad real y efectiva e implementar políticas públicas y normas laborales que incluyan esta nueva estructura social.

¹ Real Academia Española: Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ) [en línea]. Consultado el 3 de mayo de 2025.

2. MARCO NORMATIVO.

Diversos textos constitucionales reconocen derechos vinculados directamente con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Estos derechos se recogen en tratados internacionales suscritos por España y mediante la transposición de Directivas comunitarias.

En el ordenamiento jurídico español, aparte de varios artículos referentes a la protección de la familia en el contexto de la conciliación (arts. 14 y 39 CE), destacan la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la LO 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

2.2 Origen y evolución de la normativa española.

La necesidad de compatibilizar la vida laboral con las responsabilidades familiares y personales surge como consecuencia de los profundos cambios sociales y económicos ocurridos durante el siglo XX.

El sistema laboral se estructuraba sobre una clara división de roles basada en el género: el hombre era considerado el principal sustentador económico, mientras que la mujer quedaba relegada al ámbito doméstico y al cuidado de la familia, una esfera que carecía de reconocimiento jurídico y protección institucional.

En España, las primeras iniciativas legislativas significativas en esta materia comenzaron a desarrollarse en las décadas de 1980 y 1990, en un contexto de modernización del mercado laboral debido a la creciente participación femenina y de adaptación progresiva a las directrices emanadas de la normativa europea.

La Constitución Española de 1978 supuso un punto de partida fundamental, al reconocer en su artículo 14 el principio de igualdad ante la ley y, en el artículo 39, la obligación de los poderes públicos de proteger íntegramente a la familia.

La normativa española en materia de conciliación se vio claramente influenciada e impulsada por directivas comunitarias, la **Directiva 92/85/CEE**, de 19 de octubre, estableció unos mínimos europeos, donde se incluía medidas destinadas a promover la mejora de la salud y seguridad en el ámbito laboral de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia ².

Esta directiva tiene como objetivo exigir a los estados miembros de la UE que aseguren un permiso mínimo de maternidad de 14 semanas, así como permisos remunerados para la realización de pruebas médicas o adaptar el puesto de trabajo para desempeñar labores que puedan implicar un riesgo durante el embarazo.

Gracias a la trasposición de esta directiva, se impulsó la modificación del ET y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aparte de un mayor reconocimiento y protección jurídica al permiso de maternidad.

Por otro lado, la **Directiva 96/34/CE** del consejo, del 3 de junio, (derogada por la directiva 2010/18/UE y finalmente sustituida por la Directiva 2019/1158), contempla el permiso parental, superando la idea de que la conciliación solamente se dirige hacia las mujeres, proporcionando un papel neutral.

Entre los principios mínimos que establece esta directiva destacan, en primer lugar, el carácter individual de este derecho, por lo que cada progenitor disfruta de su propio derecho de manera autónoma, con independencia del otro.

En segundo lugar, su no transferibilidad entre progenitores, como incentivo a la corresponsabilidad.

² Consejo de la Unión Europea. Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. DOCE núm. 348, de 28 de noviembre de 1992.

Por último, la protección frente al despido por ejercer este derecho y el derecho a reincorporarse al mismo puesto o equivalente.

Tuvo gran impacto en España por dar visibilidad a la importancia de la figura paterna, introduciendo el principio de corresponsabilidad en los cuidados, anticipando el enfoque que más adelante se consolidaría en la Ley de Igualdad de 2007.

En conclusión, ambas directivas supusieron un punto de partida fundamental para el desarrollo de una normativa más completa y garantista en materia de conciliación en España. Gracias a su influencia, el marco legal español fue dejando atrás una visión tradicional de los roles familiares, avanzando hacia un modelo más equitativo que otorga a cada progenitor derechos propios en el ámbito del cuidado, y que impulsa una mayor participación de los hombres en las tareas familiares y de atención.

Con el objetivo de superar los mínimos establecidos en las directrices europeas, se aprobó la **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre. La norma introdujo cambios importantes en el ámbito laboral, con el fin de permitir que tanto mujeres como hombres pudieran compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares. Se dio un paso importante hacia la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, buscando un equilibrio: por un lado, fomentar permisos por maternidad y paternidad; y por otro, evitar que estos afectaran negativamente a las carreras profesionales de las mujeres, especialmente en lo que respecta al acceso al empleo o a puestos de responsabilidad.

Además, uno de los fines centrales de la ley fue impulsar la participación de los hombres en el cuidado de los hijos desde el nacimiento o adopción, promoviendo así la corresponsabilidad familiar.

Algunas de las modificaciones llevadas a cabo en el ET son:

- La ampliación de los supuestos que permiten al trabajador suspender total o parcialmente su actividad laboral de forma temporal, con el fin de disponer de

mayor tiempo para atender sus obligaciones familiares (excedencias por maternidad o paternidad, por cuidado de persona enferma o mayor, en definitiva, que no puedan valerse por sí mismos).

- Favorecer la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos desde el nacimiento o la adopción, al contemplar la posibilidad de que la madre opte por ceder al padre hasta un máximo de diez semanas del permiso de maternidad, permitiéndose incluso su disfrute simultáneo por ambos progenitores.
- Permisos de adopción y acogimiento permanente y preadoptivo, sin hacer ningún tipo de distinción en la edad del menor, siempre y cuando tengan una edad inferior a 6 años.

En definitiva, se basa en la reducción de jornada por hijos, mayores o enfermedad, mejoras en excedencias e implementación de la corresponsabilidad gracias a la influencia de la UE.

Otra de las leyes que mas impacto tuvo fue la **Ley 3/2007**, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, pues resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla³.

Algunas de las novedades que incluye esta ley son el permiso parental de 13 días, dirigido a la figura paterna como medida impulsadora de la corresponsabilidad; reducción de jornada por cuidado legal con ampliación de la edad del menor de 6 a 8 años; la excedencia voluntaria ve reducida su duración mínima a cuatro meses, y la excedencia para el cuidado de familiares puede extenderse hasta dos años. Ambas modalidades de excedencia, tanto por cuidado de hijos/as como de familiares, podrán disfrutarse de forma fraccionada.

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Cuando por fin se observaban avances significativos en las políticas de igualdad y conciliación en España, y se comenzaba a construir un cierto equilibrio entre la vida laboral y familiar, la crisis económica iniciada en 2008 y que golpeó con fuerza a partir de 2010, supuso un gran paso atrás.

Para reducir el gasto público, el Gobierno recortó muchas ayudas sociales, como las destinadas a guarderías, servicios de dependencia o apoyo a las familias. Esto afectó sobre todo a las mujeres, que volvieron a asumir la mayoría de los cuidados en casa. Muchas dejaron de trabajar o redujeron su jornada para cuidar de hijos o familiares, lo que frenó el camino hacia una verdadera corresponsabilidad⁴, siguiendo con la idea de que la conciliación sigue siendo un deber de las mujeres⁵.

Además, la crisis provocó un aumento de la precariedad laboral: trabajos más inestables y mal pagados, lo que hizo que muchas personas no se atrevieran a pedir reducciones de jornada o permisos por miedo a perder el empleo.

En 2019, con el Real Decreto-ley 6/2019, España reforzó los derechos laborales para favorecer la igualdad y la conciliación, modificando el Estatuto de los Trabajadores. Se equipararon los permisos por nacimiento y se reconoció el derecho a adaptar la jornada por razones familiares.

Durante la pandemia del COVID se aprobó el Plan MECUIDA⁶ (RDL 8/2020), que facilitaba la adaptación del horario laboral de forma más flexible y accesible. A diferencia del artículo 34.8 del ET (que permite solicitar cambios), el Plan otorgaba un

⁴ PÉREZ DEL RÍO, T. (2014). Conciliación de la vida laboral y familiar: efectos de la crisis económica en las políticas de igualdad. *Revista de Derecho Social*, (65), 109–124.

⁵ "Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un "problema exclusivo de las mujeres".
<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

⁶ Rodríguez, M. (2020). *Conciliación y COVID-19: el Plan MECUIDA y su convivencia con el Estatuto de los Trabajadores*. *Revista de Derecho Social y Laboral*, (87), 45–58.

derecho directo a acceder a esas medidas. Aunque fue pensado como algo temporal, se prorrogó varias veces hasta 2022.

Finalmente, se aprueba el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, que traspone la Directiva europea 2019/1158 al ordenamiento jurídico nacional, incluyendo un nuevo permiso parental, permisos retribuidos por cuidado y adaptaciones de jornada más flexible.

Constituye la herramienta legal que permite que España cumpla con las exigencias de esta directiva comunitaria, fortaleciendo el camino hacia la corresponsabilidad familiar.

2.2 Normativa internacional (Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo).

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 es fruto de la evolución de la propia Unión Europea en el contenido y alcance de los derechos de conciliación, siendo la tercera de las directivas sobre la consecución de la corresponsabilidad y la adaptación de las condiciones laborales: su antecedente remoto fue la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (EEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).⁷

Esta directiva deroga la anterior, 2010/18/UE del Consejo, que igualmente regulaba el permiso parental, pero cuya regulación se había quedado limitada frente a las necesidades actuales de conciliación.

⁷ Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2019). *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*. Diario Oficial de la Unión Europea. L 68/13, de 18 de marzo de 2010.

La igualdad es un principio básico y fundamental de la Unión Europea, *“la Unión fomentará la justicia y la protección social y la igualdad entre mujeres y hombres”, art.3.⁸*, así como un derecho fundamental que debe garantizarse en todos los ámbitos, incluido el trabajo, *“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.*⁹

Es importante recalcar esto, ya que las mujeres en su mayoría, cuando tienen hijos, suelen reducir su jornada laboral y dedicar mas tiempo al cuidado familiar, sin ninguna remuneración. También el cuidado de personas mayores o dependientes tiene un impacto negativo en su vida laboral, obligadas en muchos casos a renunciar al mercado laboral.

Aunque el artículo 33 de la Carta de derechos fundamentales también reconoce expresamente el derecho de las familias a beneficiarse de medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional y familiar mediante el reconocimiento de permisos retribuidos por maternidad o paternidad, permisos parentales por nacimiento o adopción, y protección frente al despido por razones de maternidad, en la práctica muchas de estas políticas presentan un diseño desigual. Tradicionalmente, han estado orientadas principalmente hacia las mujeres, lo que ha generado una escasa participación de los hombres en las responsabilidades de cuidado. Diversos estudios han demostrado que la falta de incentivos efectivos para que los padres ejerzan sus derechos de conciliación contribuye a reforzar los roles de género tradicionales¹⁰.

⁸ Unión Europea. (2010). *Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea*. Diario Oficial de la Unión Europea.

⁹ Unión Europea. (2010). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Diario Oficial de la Unión Europea.

¹⁰ PLANTENGA, J., & REMERY, C. (2010). *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*. European Commission.

Por ello se aprobó la directiva 2019/1158, centrándose en un marco normativo basado en el acceso real y efectivo de las medidas conciliadoras, con una visión más inclusiva y adaptada a la realidad social, fijando unos estándares mínimos para todos los estados miembros de la Unión.

Introduce una serie de cambios significativos respecto de la anterior directiva (2010/18/UE):

1. En cuanto a su alcance, anterior directiva se centraba simplemente en el permiso parental, sin tratar otros permisos o la flexibilidad laboral. Supuso un avance considerable en el fomento del reparto de responsabilidades de cuidado entre progenitores¹¹, sin embargo, no respondió a las expectativas que ya había expresado el Consejo de la Unión Europea sobre la necesidad conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres, tanto en el mercado de trabajo, como en la vida familiar.¹²

La Directiva 2019/1158 abarca el permiso parental pero también se centra en otros aspectos como el derecho a la solicitud de trabajo flexible, permiso de cuidadores y el derecho a ser protegido frente a cualquier discriminación por el ejercicio de estos derechos.

2. Sobre la duración y condiciones del permiso parental, la directiva 2010/18/UE establecía en su cláusula 2 una duración mínima de cuatro meses, siendo al menos uno de ellos de carácter intransferible. Aunque se puede observar cierto compromiso con la corresponsabilidad remarcando el carácter intransferible de uno de los cuatro meses, la nueva directiva añade que sean dos de los cuatro meses los que no se puedan transferir, reforzando explícitamente el reparto equilibrado de las responsabilidades domésticas y la igualdad de género.

¹¹ Rodríguez Rodríguez, Emma (2024). «El nuevo permiso parental del estatuto de los trabajadores»; Lan Harre manak, 51, 90-116.

¹² Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000, DO Serie C, n.º 218, de 31 de julio de 2000.

Además, la anterior directiva no especificaba nada sobre el permiso parental, mientras que la 2019/1158 añade *el derecho a un permiso de paternidad de diez días laborables*.¹³

3. También establece una serie de modificaciones respecto de la flexibilidad en el ámbito laboral, reconociendo en su artículo 9 “fórmulas de trabajo flexible” como la reducción de la jornada, el teletrabajo u horarios adaptables.
4. En cuanto a la protección por posibles represalias o discriminación, la directiva 2010/18/UE era débil e insuficiente, añadiendo la nueva directiva una protección reforzada frente al despido (art.12) o cualquier tipo de trato discriminatorio.
5. Por último, la anterior directiva otorgaba una considerable libertad a los Estados miembros para su aplicación, lo que provocó grandes disparidades entre los distintos países, mientras que la nueva fija unos estándares mínimos obligatorios en toda la Unión Europea, promoviendo una mayor uniformidad normativa y asegurando una base común.

La siguiente tabla expone una comparación de las diferencias más destacables entre las directivas comentadas:

¹³ Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. *Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo* (art. 4). Diario Oficial de la Unión Europea.

DIRECTIVA	2010/18/UE	2019/1158/UE
MARCO GENERAL	Solo abarca el permiso parental.	Enfoque global de la conciliación laboral y familiar.
PERMISO PARENTAL	Sí, rasgos generales. Intransferible uno de los cuatro meses.	Sí, intransferible la mitad de los cuatro meses y con posibilidad de disfrute flexible.
PERMISO PATERNIDAD	No contemplado específicamente.	Mínimo de 10 días laborables por nacimiento.
PERMISO CUIDADORES	No previsto.	Mínimo de 5 días al año por trabajador.
URGENCIAS FAMILIARES	No regulado.	Permite hasta 4 días anuales.
FLEXIBILIDAD LABORAL	No aborda específicamente.	Derecho a solicitar adaptaciones de jornada, trabajo a distancia.
PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO	Débil y ambiguo.	Reconoce como discriminación por razón de sexo el trato desfavorable por ejercer derechos de conciliación.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	Insuficiente integración de la corresponsabilidad.	Refuerza la corresponsabilidad.
ENFOQUE NORMATIVO	Amplia discrecionalidad para los Estados miembros.	Establece estándares mínimos obligatorios en toda la UE.

Fuente: elaboración propia

3. COMPARATIVA DE LA SITUACIÓN ANTERIOR Y POSTERIOR TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO.

El Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio se trata de una norma con rango de ley aprobada por el Gobierno español según lo previsto en el artículo 86 de la Constitución

Española *“En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes”*.¹⁴

Fue aprobado con urgencia debido a la situación vivida por la Guerra de Ucrania, la reconstrucción de La Palma y demás situaciones de vulnerabilidad, así como la transposición de varias Directivas comunitarias, pues debía haberse aplicado antes de agosto de 2022 y España iba con retraso.

Este Real Decreto es importante ya que transpone parcialmente a nuestro ordenamiento jurídico la directiva europea comentada anteriormente, la 2019/1158, que exigía a los Estados miembro adoptar medidas para adecuar el marco jurídico vigente a una sociedad en constante evolución, que demandaba una mejora en la protección de los derechos relativos a la conciliación, el fomento de la corresponsabilidad y el avance hacia la consecución de una igualdad efectiva.

Para ello, introduce una serie de derechos para los trabajadores, modificando varios artículos del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y cambios sustanciales en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Los preceptos del ET que necesariamente se han modificado son:

1. Cumpliendo con lo exigido en el artículo 11 de la Directiva UE 2019/1158 que impone a los países de la Unión establecer mecanismos que garanticen que las personas que ejercen sus derechos de conciliación no se vean perjudicadas ni sean objeto de ningún tipo de trato discriminatorio en el ámbito laboral, se modifica el artículo 4.2 en su letra c), reforzando la protección de hombres y mujeres frente a cualquier trato desfavorable en el ejercicio de sus derechos de conciliación o por cualquier motivo discriminante.

Además, esta reforma se alinea con la doctrina del TJUE en el asunto Praxair (STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18), el TJUE estableció que discriminar a

¹⁴ Artículo 86 de la Constitución Española de 1978. *Boletín Oficial del Estado*.

alguien por ejercer derechos de conciliación puede constituir una discriminación indirecta por razón de sexo, especialmente si afecta más a las mujeres, como ocurre en la práctica.¹⁵

Y del Tribunal Constitucional en su sentencia 79/2020, donde se reconoce que penalizar a una trabajadora por ejercer su derecho de reducción de jornada para cuidar de sus hijos constituye una vulneración del derecho a la igualdad.

2. El artículo 34.8 también fue susceptible de modificación, pues, aunque ya fue valorado por el RD 6/2019, no cumplía totalmente con las exigencias del artículo 9 de la Directiva comunitaria. Por ello el RD 5/2023 garantiza el derecho a la persona trabajadora de solicitar adaptaciones de su jornada siempre que sean justificadas y razonadas, según las necesidades personales, incluyendo la opción de teletrabajo, para personas que deban cuidar no solo de hijos menores de 12 años como se regulaba anteriormente, sino también de mayores dependientes, cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado.
3. También introduce varias modificaciones en el artículo 37, en su tercer apartado, con el fin de adaptar la directiva europea en la normativa nacional. La letra a) incluye nuevas formas de convivencia, otorgando permiso retribuido también en caso de registro de pareja de hecho.

La letra b) se traspone lo dispuesto en el artículo 6 de la directiva, ampliando el número de días como las personas que puedan encargarse del cuidado de familiares que lo necesiten.

Se incluye aquí una nueva letra bis, introduciendo un nuevo permiso en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta segundo grado.

Por último, se introduce un noveno apartado referido a un permiso retribuido por razones urgentes y justificadas de ámbito familiar de hasta cuatro días,

¹⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 8 de mayo de 2019, asunto C-486/18, *Praxair MRC SL c. María del Rosario Ortiz de la Rosa*.

como traspone el artículo 7 de la Directiva, cuando anteriormente no existía ningún permiso por fuerza mayor familiar.

4. Se incluye la letra o) en el artículo 45, referido a la suspensión por disfrute del permiso parental.
5. Con el objetivo de cumplir lo establecido en el artículo 5.5 de la Directiva (UE) 2019/1158, se introducen cambios en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. La Directiva exige que, si una empresa necesita aplazar el disfrute de un permiso parental por razones organizativas, debe justificarlo de forma escrita y razonada. En este sentido, se establece que, si ambos progenitores solicitan de forma simultánea permisos vinculados a la conciliación familiar (como lactancia, reducción de jornada o excedencia) en la misma empresa, esta deberá proponer un plan alternativo solo si existen motivos objetivos y justificados que lo impidan.

Además, se aclara también que los derechos relacionados con el cuidado de familiares también deben extenderse a los parientes por consanguinidad de las parejas de hecho, garantizando así una mayor igualdad en el tratamiento de los distintos modelos familiares.

6. Se introduce el artículo 48 Bis, como reflejo de las exigencias establecidas en los artículos 5 y 8 de la Directiva de la Unión, regulando un permiso parental no retributivo de hasta ocho semanas para el cuidado de hijos menores de ocho años.
7. Por último, también se reforman los artículos 53.3 y 55.5 con el fin de adaptar plenamente la legislación española al artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1158, reforzando la protección frente al despido de las personas trabajadoras que ejerzan su derecho a la conciliación, incluyendo tanto los permisos ya existentes como los de nueva creación. A partir de esta reforma,

cualquier despido motivado por el disfrute de estos derechos será considerado nulo de pleno derecho.

Como se puede observar, la legislación española en materia de conciliación con anterioridad al Real Decreto-Ley 5/2023 presentaba ciertas limitaciones que no dejaban avanzar conforme lo hacia la sociedad. Medidas y permisos de escasa duración restringidos solamente a progenitores e incluso a la figura materna que dificultaba poder atender las necesidades familiares.

Gracias a las modificaciones realizadas en varios artículos del Estatuto de los Trabajadores se promueve una visión garantista y protectora de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a las exigencias del mercado, un enfoque basado en el principio de progresividad de los derechos sociales, la aplicación del principio de igualdad y no discriminación y el cumplimiento de las directivas europeas que buscan equilibrar la vida profesional y familiar.

Igualmente, estas modificaciones también tienen, de manera colateral, impacto sobre otros preceptos del ET, como el reforzamiento del principio de no discriminación por razones familiares o la inclusión de determinadas medidas garantes de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso de estos derechos de conciliación.

Sin embargo, esta reforma también ha sido objeto de críticas. La Confederación Española de Organizaciones Empresariales ha advertido sobre la complejidad organizativa que suponen las nuevas obligaciones de adaptación de jornada, señalando que *‘En los casos de reducción de jornada para el cuidado de hijo menor de 12 años, el TS (STS 18 junio 2018 y STS 13 junio 2018) unifica doctrina y determina que, el ejercicio de este derecho no tiene la capacidad de obligar a la empresa a modificar el sistema de trabajo o el tipo de jornada que venía manteniendo la persona trabajadora, por tanto,*

la concreción horaria es un derecho que se tiene, condicionado a que la reducción se comprenda dentro de su jornada ordinaria'.¹⁶

También ha recibido valoraciones negativas de ciertos autores

En conclusión, el Real Decreto supone un gran avance del derecho laboral español, incorporando nuevos derechos, ampliando su alcance y ofreciendo mayor protección jurídica, hacia una sociedad basada en la equidad que cumpla con los estándares conciliadores marcados por Europa.

4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA.

4.1 Permisos retribuidos

El permiso retribuido es el derecho del trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo en caso de que se cumplan determinados requisitos y circunstancias sin que su salario se vea afectado.¹⁷

Es decir, aunque el empleado no complete su jornada laboral, tiene derecho a percibir su salario sin ningún tipo de condición. Se trata de una de las medidas que fomenta la implantación de la conciliación.

Dentro de estos permisos nos encontramos con lo relativo al matrimonio y a las parejas de hecho, accidente o enfermedad, nacimiento de hijo prematuro, maternidad y paternidad y lactancia.

¹⁶ CEOE-CEPYME Cuenca. (2023, 26 de diciembre). Nuevos permisos laborales y dudas en su aplicación

¹⁷ Wolters Kluwer. (s.f.). Permisos retribuidos: qué son y cuáles existen.

4.1.1 Matrimonio o pareja de hecho.

Como bien establece el Estatuto de los Trabajadores, “La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho”¹⁸.

Aunque principalmente solo podían disfrutar de este beneficio las parejas consolidadas en matrimonio, gracias al Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, el permiso de 15 días también abarca a las parejas de hecho en iguales condiciones.

4.1.2 Accidente o enfermedad, hospitalización, nacimiento prematuro, maternidad...

Se prevé en el artículo 37.3 del ET varios supuestos de ausencias justificadas con remuneración: la primera establece cinco días laborables de permiso en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o cirugía sin ingreso hospitalario que requiera reposo en casa, del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado, ya sea por lazos de sangre o por afinidad. También se incluye a los familiares consanguíneos de la pareja de hecho y a cualquier otra persona que, sin ser familiar, conviva en el mismo domicilio y necesite cuidados directos por parte de la persona trabajadora.

Para clarificar este derecho es importante hacer una distinción entre alta hospitalaria y alta médica, ya que son conceptos diferentes que no necesariamente suponen el fin del disfrute del permiso, pues puede disfrutarse después del alta hospitalaria, siempre que todavía el familiar, cónyuge o pareja de hecho no haya recibido todavía el alta médica, pues se entiende que se siguen necesitando atención y cuidados en el domicilio. Así lo declara la Sentencia 2074/2025 de 6 de mayo del Tribunal Supremo,

¹⁸ Artículo 37.3 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores" (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

donde se expresa que, aunque el alta hospitalaria no finaliza el permiso retribuido, el alta médica si que lo extingue, aunque no haya concluido el periodo de cinco días.¹⁹

Asimismo, la Sentencia de la Audiencia Nacional 4446/2024 de 27 de junio, resuelve la duda de quien y como se fija el ‘dies a quo’ de este permiso, estableciendo la Sala que, en ausencia de regla en el convenio colectivo, el inicio del cómputo del permiso no tiene por qué coincidir con el día en el que han ocurrido los hechos, pues será la persona trabajadora quien decida cuando debe empezar según sus posibilidades para conciliar su vida laboral y personal, cumpliendo tres requisitos: que se trate de un día laborable, que sea a partir del hecho causante y que el motivo que da lugar al permiso siga vigente.²⁰

También se contempla en el apartado Bis del mismo artículo un permiso de dos días en caso de fallecimiento o de dos días mas si la persona trabajadora necesitara desplazarse. Se reconoce este derecho respecto de las personas contempladas en los casos de accidente o enfermedad grave.

Otra medida que promueve la conciliación contemplada en el ET son los permisos por nacimiento, por el cual se produce la interrupción del vínculo laboral por un periodo de 16 semanas, por el que las primeras seis deben ser disfrutadas, por obligación, a jornada completa e ininterrumpidamente desde que se produce el parto, mientras que las otras diez semanas restantes se aprovecharan a libre elección de los progenitores, con la condición de avisar a la empresa con quince días de anticipo.

“La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma

¹⁹ Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2025, 6 de mayo). *Sentencia núm. 2074/2025 (Recurso núm. 104/2023)*. Consejo General del Poder Judicial.

²⁰ Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2024, 27 de septiembre). *Sentencia núm. 102/2024 (Recurso núm. 4446/2024)*. Consejo General del Poder Judicial.

*acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses”.*²¹

Desde el 1 de enero de 2021, ambos progenitores cuentan con el mismo plazo, equiparando el permiso de maternidad con el de paternidad, cuyo objetivo se basa en que los cuidados del menor pudieran ser repartidos entre los dos, evitando así la carga excesiva sobre uno de ellos y centrándose en la atención exclusiva del menor.

Anteriormente, en el caso de permiso de paternidad se disponía únicamente de cinco a ocho semanas, doblando así su plazo y alineándonos a países como Dinamarca o Islandia.

El hecho de que actualmente ambos progenitores cuenten con las mismas semanas de permiso garantiza el principio constitucional de igualdad y evitar cargas familiares dispares. Así lo plasma la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011 de 14 de marzo que reconoce que existen otro tipo de discriminaciones distintas a las de por razón de sexo²², pues en este caso se trata de una discriminación por circunstancias familiares, ya que impedir que un padre ajuste su horario laboral en atención a sus necesidades familiares y cuidado de sus hijos puede suponer una discriminación indirecta, pues tratar a todos los trabajadores por igual sin tener en cuenta sus responsabilidades puede generar un trato desigual y puede suponer un obstáculo a la conciliación. En este caso no se valoraban otras alternativas que permitirían cumplirla. También supone una negación a la corresponsabilidad, pues no favorece al reparto equitativo de las tareas de cuidado entre el padre y la madre.

Esta sentencia cambió el panorama jurídico laboral y constitucional, pues refuerza el derecho de padres y madres a solicitar adaptaciones laborales razonables para el cuidado de hijos, y obliga a los empleadores a valorar seriamente estas solicitudes y se produce un cambio en la interpretación del artículo 14 CE, incluyendo que las

²¹ Artículo 48.4 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores” (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

²² Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm 26/2011, de 14 de marzo.

condiciones familiares también pueden ser susceptibles de discriminación y no solo por razones de sexo.

En definitiva, se trata de un permiso de carácter intransferible, que busca garantizar la igualdad entre los progenitores y fomentar la corresponsabilidad, así se consolida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 104/2024 de 6 de noviembre, donde se declaran inconstitucionales varios apartados del artículo 48 del ET y del artículo 177 de la Ley General de la Seguridad Social, permitiendo por tanto que una madre biológica monoparental pueda ampliar su permiso por nacimiento usando el permiso que correspondería al otro progenitor, si este existiera.

Por otro lado, también puede darse el caso de un nacimiento prematuro. Rompiendo con el permiso ordinario de 16 semanas por nacimiento, en caso de hospitalización del recién nacido después del parto, se establece una ampliación del permiso, introducida por el RD 6/2019, de 1 de marzo y amparada por el artículo 48.4 del ET: *“En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.*

*En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle”.*²³

El hecho de que el permiso comience una vez que se produzca el alta hospitalaria tiene como finalidad que éste pueda disfrutarse con el menor en el domicilio. La ley permite que el resto del permiso (las 10 semanas restantes de los 16 totales) pueda aplazarse y comenzar después del alta hospitalaria del bebé.

²³ Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, las 6 semanas obligatorias de la madre biológica no se pueden mover ni retrasar. Siempre deben disfrutarse desde el día del parto, incluso si el bebé está ingresado, garantizando que la progenitora pueda recuperarse totalmente tras el parto.

Además, en casos que requieren una hospitalización de más de siete días, el permiso se ampliará de forma automática en tantos días como dure dicha hospitalización, hasta un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación es especialmente importante para atender las necesidades físicas y emocionales que se derivan de nacimientos con falta de peso del recién nacido u otro tipo de complicaciones y contribuye a garantizar una conciliación efectiva entre la vida laboral y familiar, incluso en contextos de mayor fragilidad o dificultad.

4.1.4 Lactancia

El permiso de lactancia representa una medida esencial para asegurar el cuidado y la buena salud del recién nacido, entendiendo por tanto que el bien jurídico protegido se centra en su cuidado y atención y no necesariamente en su alimentación ya sea de forma natural o artificial.

Por ello la lactancia se configura como una licencia laboral retribuida cuyo objetivo es facilitar que ambos padres puedan encargarse de sus responsabilidades domésticas sin ver afectados sus derechos laborales y permitir que al menos uno de los progenitores pueda dedicar tiempo al cuidado del hijo en un momento tan importante, sin que pueda ser transferido a otro progenitor, adoptante o acogedor.

Si tenemos en cuenta la literalidad del artículo 37.4 del ET, el permiso de lactancia se trata de un derecho individual tanto de mujeres como de hombres, sin distinción de género. Se trata de una evolución en doble dirección: los tribunales empezaron a interpretar que dar este permiso solo a la mujer era en realidad discriminatorio para ella misma, ya que la reforzaba como única responsable del cuidado infantil y la alejaba del mercado laboral; y una evolución legislativa, pues el legislador ha ido adaptando la

norma y permitiendo que pueda ser disfrutado por ambos, favoreciendo a la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

Este permiso consiste en que cualquier progenitor tiene derecho a ausentarse del trabajo una hora al día hasta que el lactante cumpla nueve meses, cuya hora puede dividirse en dos fracciones de media hora, cambiarse por una reducción de la jornada de media hora al inicio o al final del turno o, siempre que sea posible según su convenio o acuerdo con la empresa, acumularse en jornadas completas.

Aunque se trata de un permiso bastante flexible que ofrece varias opciones para que el derecho de conciliación de los progenitores no se vea mermado, está sujeto a un límite, y es que no puede ser disfrutado de manera simultánea en el supuesto de que ambos presten servicios en la misma empresa, por lo que ésta puede limitar que lo hagan al mismo tiempo siempre que existan causas justificadas como problemas organizativos, pero debe ofrecer un plan alternativo para que los dos puedan ejercer su derecho, aunque no sea simultáneamente.

En caso de que trabajen para empresas diferentes pueden ejercer este derecho a la vez con la misma duración, ampliándose el permiso hasta que el lactante cumpla los doce meses, pero aplicándose una reducción proporcional del salario a partir del noveno mes.

Según señala la doctrina, el permiso comienza el día del nacimiento del menor, lo que implica que su disfrute coincide en parte con el permiso de maternidad, pero ¿Cuál es el problema que supone esta superposición? Que ambos permisos no pueden disfrutarse a la vez, pues el permiso de maternidad del artículo 48.4 del ET supone la suspensión del contrato laboral, mientras que el permiso de lactancia requiere estar en activo.

Como consecuencia de esta incompatibilidad temporal, en la mayoría de los casos el permiso de lactancia se ve reducido, de facto, a un período aproximado de cinco meses tras la reincorporación de la madre al trabajo. Si bien es posible que la duración

efectiva aumente en caso de cesión de semanas de maternidad al otro progenitor, el plazo máximo para disfrutar del permiso sigue siendo el cumplimiento de los nueve meses del menor.

No obstante, la jurisprudencia ha matizado algunas interpretaciones restrictivas al respecto. En la Sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de julio de 2018 (n.º 124/2018)²⁴, se reconoció el derecho del padre a disfrutar del permiso de lactancia de forma acumulada una vez finalizado su permiso de paternidad, sin necesidad de esperar a que concluya el permiso de maternidad de la madre. El tribunal dejó claro que la incompatibilidad entre permisos solo afecta al disfrute simultáneo por un mismo progenitor, pero no impide que uno de ellos ejerza el derecho mientras el otro se encuentra en situación de suspensión del contrato. Además, la Audiencia advirtió que impedir este disfrute supone una limitación injustificada del derecho a la corresponsabilidad, con un efecto disuasorio que puede resultar discriminatorio por razón de sexo.

4.2 Permisos con afectación económica.

A diferencia de los permisos con retribución, este tipo se caracteriza porque el trabajador tiene derecho a ausentarse de su puesto laboral, pero sin recibir su salario correspondiente.

No se acumulan días de vacaciones ni días de pagas extras durante la ausencia, aunque existe obligación por parte de la empresa a mantener al trabajador dado de alta en la Seguridad Social.

Tampoco se encuentran regulados en el Estatuto de los Trabajadores, sino que se contienen en Convenios Colectivos o mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Aunque existen permisos que efectivamente sí están regulados en la ley, como es el caso de las excedencias.

²⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de julio de 2018 (n.º 124/2018), por la que se reconoció el derecho del padre a disfrutar del permiso de lactancia de forma acumulada una vez finalizado su permiso de paternidad. ECLI:ES:AN:2018:3062

4.2.1 Excedencia.

Una excedencia supone la suspensión solicitada por el trabajador, independiente de su sexo ya que se trata de un derecho individual, durante un tiempo del contrato de trabajo, por la que no se trabaja ni se recibe salario, pero sí se mantiene el vínculo con la empresa. Puede ser forzosa o voluntaria, siempre que el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de al menos un año, por un tiempo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. No se garantiza la reserva del mismo puesto de trabajo, solo un derecho preferente a reingresar si hay vacantes compatibles, salvo en caso de funcionario público.

El artículo 46.3 del ET regula las excedencias por cuidado de hijo o por cuidado de familiar.

- Excedencia por cuidado de hijo:

Se refiere a supuestos de cuidado de hijo biológico, por adopción o casos de guarda o acogimiento de carácter permanente. Su duración será de tres años, a contar desde el nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa para la adopción, aunque se puede disfrutar de manera fraccionada y si supone la reserva del puesto laboral, a diferencia de la excedencia voluntaria, aunque se aplican reglas diferentes según el tiempo que dure el permiso: el primer año sí se reserva el puesto, pero una vez transcurra este, podrá solicitar la reincorporación a su puesto, aunque si no fuera posible se le asignará un puesto de trabajo similar, con la misma categoría profesional.

- Excedencia por cuidado de familiar:

En este caso el término ‘familiar’ es bastante extenso, ya que no solo abarca el cuidado del cónyuge, equiparándolo con la pareja de hecho y de familiares de hasta segundo

grado consanguíneos o por afinidad, sino que también se incluyen estos familiares de la pareja de hecho, que no sean independientes o no puedan valerse por sí mismos, ya sea por edad, enfermedad, accidente o algún tipo de discapacidad y no se dediquen a un trabajo remunerado.

A diferencia de la excedencia por cuidado de hijos, esta tiene una duración máxima de dos años, aunque puede ser ampliable según convenio colectivo.

Aunque se trata de un derecho independiente de cada trabajador, puede verse limitado si varios empleados de la misma empresa lo solicitan a la vez por el mismo causante, aunque en este caso será la empresa quien lo valore y ofrezca una alternativa para no lesionar el derecho de los trabajadores.

Ambas excedencias guardan rasgos comunes, computan como antigüedad, existe reserva del puesto por un año, excepto en caso de familia numerosa que serán quince meses o familia numerosa especial, de 18 meses. Este mismo plazo se aplica si los padres disfrutaban de la excedencia en las mismas condiciones, y se reconoce el derecho a la formación.

No hay que confundir la excedencia por cuidado de hijo con el permiso de maternidad, pues en el último caso, aunque se trate de una suspensión del contrato laboral sí tiene una naturaleza retributiva, cosa que no se aplica en el caso de la excedencia por cuidado de hijo o familiar. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, reconoció el derecho a percibir una nueva prestación por maternidad incluso cuando el parto tiene lugar durante una excedencia por cuidado de hijos. En dicho fallo, el Tribunal afirmó que esta situación debe considerarse asimilada al alta en la Seguridad Social, al menos mientras se mantenga la reserva del puesto de trabajo, lo que permite el acceso a prestaciones retributivas como la de maternidad. La sentencia destaca además que el hecho de que la trabajadora estuviese desarrollando simultáneamente una actividad por cuenta propia no invalida su derecho a percibir la prestación, ya que

no se trata de una causa de incompatibilidad, sino de una realidad perfectamente coherente con la finalidad de la excedencia.²⁵

Por tanto, se puede disfrutar de la llamada actualmente “*prestación por nacimiento y cuidado del menor*” aunque la persona trabajadora se encuentre disfrutando de una excedencia por cuidado de hijo o familiar, no voluntaria, según recoge igualmente el artículo 237.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

4.2.2 Adaptación de jornada.

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho a adaptar la jornada laboral por razones de conciliación, considerado por el mismo Tribunal Supremo como una simple expectativa de derecho²⁶ cuando fue dotado de verdadera efectividad por el RD 6/2019 de 1 de marzo.

En un contexto donde la conciliación se ha configurado como un derecho social de especial relevancia ya que garantiza una mayor calidad de vida, vinculado con la igualdad real y efectiva y con la dignidad de la persona trabajadora, la adaptación de jornada supone un instrumento jurídico que permite atender las responsabilidades domésticas sin que su vínculo laboral, así como su salario, se vea afectado.

El Real Decreto 5/2023 introdujo importantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores que afectan de manera directa a la adaptación de jornada, provocando una interpretación más amplia de las responsabilidades de cuidado, pues puede solicitar esta adaptación la persona trabajadora, refiriéndose a ambos sexos, con hijo/a hasta que cumpla doce años, así como el cónyuge o pareja de hecho, los familiares por consanguinidad hasta segundo grado del trabajador o incluso otras personas

²⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, núm. 4101/2018, de 27 de noviembre (ECLI:ES:TSJAS:2018:4101).

²⁶ IGARTUA MIRÓ, M. T. “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET.” Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 53. 2019

dependientes convivientes por razón de edad, enfermedad o accidente que no pueden valerse por sí mismos.

El trabajador deberá solicitar la adaptación de jornada, entendiendo que tiene un carácter facultativo, pero no obligatoriamente satisfactorio, pues la empresa llevará a cabo una negociación, ofreciendo una solución en un plazo máximo de quince días, anteriormente treinta. En caso de que la empresa no responda oponiéndose de manera justificada, la adaptación se presumirá concedida de manera automática.

Por tanto, si la empresa no acepta la adaptación planteada por la persona trabajadora, tiene la obligación de expresar de forma justificada las razones de su denegación y, a su vez, ofrecer otro plan alternativo en sintonía con el derecho de conciliación del solicitante.

Si aun así sigue existiendo desacuerdo entre la empresa y el trabajador, éste puede acudir ante los tribunales²⁷ y ampararse en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que regula el procedimiento para ejercer el derecho de conciliación: el trabajador o trabajadora dispone de un plazo de veinte días hábiles para hacer su reclamación, a contar desde el día en que la empresa le comunica su negativa, aunque el empresario podrá exonerarse de responsabilidad si finalmente accede a cumplir, aunque sea de manera provisional, la medida inicial propuesta por el trabajador.

La finalidad es que exista un mínimo de negociación entre las partes, aportando alternativas para no lesionar los derechos de conciliación del trabajador.

4.2.3 Permiso parental.

Se trata de un permiso añadido recientemente por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, dando la posibilidad a las personas trabajadoras de disfrutar de un derecho relativo al cuidado del menor.

²⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, num 861/2021, de 23 de marzo de 2021. (Recurso 425/2021)

Se encuentra regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores e implica un derecho de carácter individual e intransferible del trabajador, imposibilitando así que se ceda la responsabilidad derivada del cuidado del menor de un progenitor a otro.

El permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas, que pueden disfrutarse de manera continua o fragmentada, y podrá ser disfrutado tanto a jornada completa como a tiempo parcial, hasta que el menor cumpla ocho años.

No obstante, esta limitación temporal ha generado debate doctrinal²⁸, ya que la Directiva europea establece un mínimo de cuatro meses por progenitor, de los cuales al menos dos meses deben ser intransferibles y remunerados. En este sentido, la norma española recurre a la llamada “cláusula pasarela”²⁹ (art. 20 Directiva), que permite computar como parte del permiso otras figuras ya existentes en el ordenamiento, como la excedencia por cuidado de hijos del art. 46 ET, el permiso de lactancia o la adaptación de jornada.

Se trata de una transposición parcial de la norma comunitaria, al dejar fuera de su contenido lo previsto sobre la remuneración del permiso parental los artículos 5 y 8³⁰, aunque la persona trabajadora conserva todos los derechos inherentes a su contrato laboral, sin perjuicio de que pueda llegar a ser un permiso retribuido, pues el legislador ha dejado abierta la posibilidad de que en el futuro este permiso parental sea cubierto por una prestación pública, o incluso que su remuneración quede en manos de la negociación colectiva, lo cual plantea importantes retos de seguridad jurídica y equidad entre sectores. En el empleo público, el Tribunal Supremo ha negado la posibilidad de

²⁸ Rodríguez Escanciano, S. (2025). 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), 139–148. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24365>

²⁹ Rodríguez Rodríguez, Emma (2024). «El nuevo permiso parental del estatuto de los trabajadores»; Lan Harre manak, 51, pág. 105.

³⁰ Rodríguez Rodríguez, Emma (2024). «El nuevo permiso parental del estatuto de los trabajadores»; Lan Harre manak, 51, 90-116.

acordar su retribución hasta que exista desarrollo reglamentario³¹, reforzando el carácter mínimo y básico del marco legal actual.

Esta omisión se justifica por el plazo más amplio que la norma europea concede para este aspecto concreto: hasta el 2 de agosto de 2024. El motivo radica en las dificultades políticas y técnicas que conlleva su implementación, ya que los Estados pueden optar por una remuneración directa o por una prestación económica condicionada.

Una vez finalizado el permiso, el trabajador tiene derecho a regresar a su puesto de trabajo, pues el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores lo protege frente al despido: *“Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:*

e) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis”. Salvo que existan causas objetivas y ajenas al ejercicio de este derecho³².

Gracias a su introducción, se ofrece una nueva perspectiva más igualitaria del Derecho laboral que trata de promover la corresponsabilidad, facilitando que ambos progenitores puedan desempeñar funciones del cuidado familiar sin que ello implique una repercusión negativa en el ámbito laboral, especialmente para mujeres, aunque deja pendiente de regulación o mejora aspectos clave como la remuneración y la duración efectiva, enfrentándose al riesgo de vaciar de contenido real los objetivos de la Directiva europea.

En conclusión, los permisos retribuidos que han permitido una mayor conciliación laboral y personal en los últimos años son: los permisos parentales que permiten a los trabajadores dedicarse por completo al cuidado familiar, y al finalizar, recuperar su empleo; los horarios laborales flexibles para adaptar el tiempo a la vida privada y al

³¹ STS 421/2023 de 29 marzo, Sección Cuarta de la Sala Tercera Contencioso-Administrativo, (rec. núm. 5492/2021).

³² Boletín Oficial del Estado (BOE). (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 55).

trabajo; y por último, los servicios públicos adecuados de atención a dependientes en general”.³³

Se presentan como instrumentos eficaces de corresponsabilidad, pues promueven un reparto más equitativo de las tareas de cuidado, mientras que los permisos no retribuidos agravan las desigualdades existentes y convierte el derecho formal en una opción a la que no todos pueden acceder, restringido a quienes pueden permitirse una pérdida temporal de ingresos.

5. EL PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

La conciliación ha cobrado un papel muy importante en el Derecho Laboral actual, no sólo por razones social sino también por mandatos constitucionales, como los recogidos en los artículos 14 y 39 de la Carta Magna, por directivas comunitarias (la Directiva 2019/1158) y por el principio de corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Por ello, es necesario establecer un procedimiento que garantice que todos los trabajadores puedan acceder a estos derechos y defenderse en caso de negativa de la empresa, pues el derecho a la conciliación debe ser tratado como una necesidad estructural del sistema laboral y no como una mera opción o concesión empresarial.

5.1 Solicitud del derecho por la persona trabajadora.

Para que los derechos de conciliación reconocidos sean eficaces es necesario que la persona trabajadora pueda ejercitarlos. El acto de solicitar este derecho no es simplemente un trámite laboral como cualquier otro, sino que se trata de una manifestación de derechos fundamentales.

El Tribunal Constitucional dictó que *‘la negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades*

³³ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010, p.16

*organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina’.*³⁴

Hay una fuerte conexión entre el derecho de conciliación y el artículo 14 de la CE, pues la negación a conceder derechos relativos a la conciliación sin causas justificadas puede constituir una discriminación indirecta por razón de sexo, provocando desigualdades reales en el acceso y promoción en el empleo, ya que en la práctica son en su mayoría las mujeres quienes solicitan estas medidas.

También guarda relación con el derecho a la intimidad personal y familiar del artículo 18 de la CE, pues el derecho de conciliación permite que la persona trabajadora pueda organizar su vida personal y familiar, respetando su esfera privada. Las empresas deben tener en cuenta el impacto que generan sus decisiones sobre la vida de sus trabajadores.

Por su parte, el artículo 39 también guarda cierta vinculación, pues exige la actuación de los poderes públicos para garantizar la protección de la familia y sus hijos. El derecho a pedir medidas de conciliación debe entenderse, por lo tanto, en consonancia con esta disposición, como una herramienta que busca salvaguardar el bienestar prioritario del menor, así como la salud física y emocional del trabajador, además de garantizar la estabilidad del entorno familiar.

Cuando una solicitud de conciliación laboral entra en conflicto con una decisión empresarial y el caso se eleva a los tribunales, el juez debe abordar el asunto con especial atención, ya que están en juego derechos fundamentales reconocidos por la Constitución. Esto conlleva varias implicaciones jurídicas importantes:

³⁴ Tribunal Constitucional. (2007). Sentencia 3/2007, de 15 de enero. BOE núm. 35, de 9 de febrero de 2007, páginas 5717 a 5726.

1. Una interpretación pro persona, recogido en el artículo 10.2. Por lo que, en caso de duda sobre la concesión o denegación de medidas de conciliación, se favorecerá siempre al trabajador, garantizando una tutela efectiva de sus derechos.
2. Inversión de la carga de la prueba. En casos donde existan sospechas de discriminación, por ejemplo, cuando la negativa a conceder una medida de conciliación afecta mayoritariamente a mujeres o personas con responsabilidades familiares, será la empresa quien tenga que demostrar que su decisión está justificada por motivos objetivos y razonables.
3. Aplicación preferente de los principios de igualdad real y conciliación efectiva. Esto implica que no basta con un reconocimiento formal del derecho a la conciliación, sino que se debe garantizar pueda ejercerse sin obstáculos en la práctica.
4. Acceso a tutela judicial reforzada. Dado que están implicados derechos fundamentales, el procedimiento judicial para resolver estas disputas es especial y está dotado de tutela reforzada. Esto significa que el proceso es urgente y preferente, no requiere conciliación previa, y permite la adopción de medidas cautelares, como la suspensión provisional de la decisión empresarial, para evitar perjuicios irreparables. Además, se busca una resolución rápida y efectiva, garantizando así que la protección del derecho a la conciliación no se diluya en trámites prolongados o complicados.

La solicitud del derecho de conciliación debe formularse por la persona trabajadora, mediante escrito señalando fecha y contenido de la petición, donde deberá exponer claramente la adaptación que solicita, bien sea la modificación del horario, tipo de jornada...y la causa que la motiva, normalmente vinculada al cuidado de menores, familiares dependientes o circunstancias personales de especial relevancia.

Una vez que la empresa reciba la solicitud, contará con quince días para abrir una fase de negociación con la persona trabajadora, con el fin de que expongan sus motivos, así

como planes alternativos que se ajusten a la realidad de la empresa y a las necesidades del empleado.

Transcurrido este plazo, la empresa deberá comunicar su firme decisión por escrito, siempre justificando sus motivos en caso de negativa.

5.2 El procedimiento judicial en caso de disconformidad (Art. 139 LRJS)

El artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social regula el procedimiento para reclamar por vía judicial los derechos de conciliación cuando la empresa deniega la solicitud, no contesta en el plazo de quince días o acepta parcialmente la propuesta o la modifica de manera unilateral.

La demanda debe interponerse en un plazo de caducidad de 20 días, a contar desde que la empresa notifica su decisión, por el transcurso del plazo de negociación sin que haya respuesta o desde que la empresa ejecuta su propia medida sin comunicárselo al trabajador.

Este procedimiento se aplica en situaciones donde se ve comprometido el ejercicio de los derechos de conciliación:

- La solicitud de modificación de la jornada laboral del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajador plantea adaptar su horario para adaptar su vida personal, laboral y familiar.
- Las discrepancias entre la persona trabajadora y la empresa respecto a la concreción de los horarios o al período concreto en el que se pretende disfrutar de la reducción de jornada por cuidado de hijos menores o familiares dependientes, de acuerdo con los artículos 37.6 y 37.7 del ET.
- Cuando la empresa deniega la concesión del trabajo a distancia o impone restricciones a la solicitud del trabajador en base a sus necesidades de conciliación.

- Cualquier otro derecho relacionado con la vida familiar o personal que esté reconocido tanto en la legislación vigente como en los convenios colectivos aplicables.

Se trata de un procedimiento urgente y preferente, que agiliza el acceso a la tutela judicial efectiva, pues carece de requisitos previos debido a la naturaleza del derecho que protege, que exige una solución inmediata.

Esta demanda también puede contener una reclamación por daños y perjuicios, cuando la empresa se niegue sin justificación o por su demora en la puesta en práctica de la medida solicitada, aunque el empresario podrá exonerarse de responsabilidad si accede a cumplir, aunque sea provisionalmente, la medida propuesta inicialmente por el trabajador.

Por ello, se señalará la vista los cinco días siguientes desde que se admite la demanda. Se dictará sentencia en un plazo de tres días desde la vista y no cabe recurso contra la sentencia, salvo cuando se reclame también una indemnización cuya cuantía permita recurso de suplicación. Incluso en tal caso, la decisión sobre la conciliación será ejecutiva inmediatamente.

Aunque no esté recogido en el art. 139 LRJS, se pueden aplicar medidas cautelares (suspensión temporal de la decisión tomada por la empresa o autorización para adaptar provisionalmente la jornada) cuando la falta de decisión judicial pueda provocar un perjuicio irreparable para la persona trabajadora, todo ello posible por la aplicación del art. 24 CE.

A su vez, este procedimiento está conectado con el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores que regula la nulidad del despido por motivos de ejercicio de los derechos de conciliación reconocidos legal o convencionalmente, al entender que se trata de una vulneración del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo o circunstancias familiares.

En 2023, fue despedido un trabajador de Mercadona por referirse a su encargada como “payasa”, despido que fue declarado nulo por la STC ya que realmente tenía otro trasfondo. Su cónyuge, que prestaba servicios en la misma empresa, solicitó adaptar su

jornada destinada al cuidado de su hijo menor, la cual fue denegada por la empresa y obligó a la trabajadora a presentar demanda. Sin embargo, tres días antes de celebrarse la vista, Mercadona despidió al trabajador, su marido, lo que forzó la suspensión de la vista. Finalmente, la mujer fue despedida dos meses después, además, estando de baja médica, siendo ambos miembros de la pareja despedidos en menos de ocho meses y señalando que solo tras las reclamaciones de sus derechos de conciliación comienzan las represalias por parte de la empresa.

De este modo, la articulación entre ambos preceptos ofrece una doble garantía: por un lado, una protección procesal reforzada a través del procedimiento urgente y preferente del artículo 139 LRJS; y, por otro, una protección sustantiva que se concreta en la declaración de nulidad del despido cuando se demuestra que la decisión empresarial tiene un carácter discriminatorio o represivo.

6. COMPARATIVA CON OTROS PAÍSES EUROPEOS.

Las políticas destinadas a promover la conciliación entre la vida familiar y laboral varían significativamente dentro del propio marco de la Unión Europea. Estas diferencias responden a factores como el grado de compromiso que cada país muestra hacia la conciliación, el tipo de apoyo que se brinda a las familias, el nivel de participación femenina en el mercado de trabajo o las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

En líneas generales, la Unión Europea impulsa medidas que favorezcan una mejor conciliación. No obstante, algunos discursos dentro del propio ámbito europeo consideran la conciliación más como un obstáculo que debe superarse para avanzar hacia una igualdad real de oportunidades. Un ejemplo ilustrativo es el caso de los Países Bajos, donde se promueve la conciliación mediante políticas que permiten a las mujeres compatibilizar sus responsabilidades familiares y profesionales. En cambio, en España, la conciliación suele enmarcarse como una cuestión relacionada con la desigualdad de género. Estas diferencias reflejan los distintos "marcos interpretativos"

que existen en torno a la conciliación y cómo los países priorizan distintas problemáticas.

Además, el informe elaborado por la OCDE³⁵ permite evaluar y comparar el grado de conciliación en distintos países. Para ello, se analizan indicadores como el número medio de horas trabajadas y el tiempo disponible para el ocio y el cuidado personal, lo que ofrece una perspectiva global sobre la calidad de vida y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en cada contexto.

Según éste, en comparación con países como Suecia, el sistema español aún muestra importantes diferencias. Mientras que el modelo sueco se caracteriza por políticas públicas universales, permisos parentales igualitarios y flexibilidad laboral garantizada por el Estado³⁶, en España las medidas de conciliación siguen estando fuertemente vinculadas al cuidado por parte de las mujeres y dependen en gran medida de la negociación individual con la empresa. La cultura organizacional en España también presenta más resistencias a la implantación efectiva del teletrabajo y de jornadas flexibles, lo que limita el acceso real y equitativo a estas herramientas de conciliación.

Según el EIGE³⁷, España ha equiparado el permiso por nacimiento de ambos progenitores a 16 semanas, intransferibles y retribuidas al 100 % del salario. Esta medida, introducida a través del Real Decreto-ley 6/2019, representa un hito en la legislación española, ya que convierte en obligatoria la corresponsabilidad entre hombres y mujeres desde el primer momento del cuidado del menor. Además, cumple con lo establecido por la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional, que impone a los Estados miembros el reconocimiento de permisos parentales individuales y protegidos.

³⁵ Organización internacional de carácter intergubernamental en la que los países miembros trabajan de manera conjunta para responder a los retos económicos, sociales y ambientales derivados de la interdependencia y la globalización.

³⁶ García Testal, E. (2024). Conciliación entre la vida laboral 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. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (51).

³⁷ European Institute of Gender Equality.

No obstante, si bien este avance sitúa a España entre los países más progresistas del sur de Europa en esta materia, aún se encuentra por detrás de modelos más consolidados como el sueco, pues su sistema de permisos parentales alcanza los 480 días por hijo, de los cuales 90 días son intransferibles para cada progenitor. Los restantes pueden ser compartidos libremente. La prestación económica durante gran parte de este periodo es del 80 % del salario, con un límite mensual, lo que garantiza una cobertura real y sostenida.

Además del permiso por nacimiento, la Directiva europea también contempla la existencia de un permiso parental adicional, destinado a facilitar la atención de los hijos durante sus primeros años de vida. En cumplimiento parcial de esta obligación, España ha introducido el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce un permiso parental individual de 8 semanas por progenitor, de disfrute flexible hasta que el menor cumpla ocho años. Sin embargo, este permiso no está retribuido actualmente, lo que limita gravemente su uso en la práctica, sobre todo en hogares con menos recursos, y perpetúa la desigualdad entre quienes pueden permitirse ejercerlo y quienes no.

Por el contrario, otros países europeos han implementado permisos parentales retribuidos desde hace años. En Alemania, el *Elterngeld*³⁸ cubre entre el 65 % y el 100 % del salario neto durante un periodo de hasta 14 meses, extensibles si ambos progenitores comparten el cuidado. Por otro lado, en Francia, aunque el permiso parental tampoco está remunerado, los progenitores pueden acogerse a la prestación familiar que ofrece un subsidio mensual³⁹ para quienes interrumpen o reducen su actividad laboral.

³⁸ El *Elterngeld* es una compensación económica por el salario que dejas de percibir cuando solicitas el permiso parental para cuidar a tus hijos/as, pero también una ayuda en situaciones de pocos ingresos aunque antes del nacimiento no hayas trabajado. Durante este periodo podrás trabajar un máximo de 32 horas semanales. Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Alemania. (2023).

³⁹ La prestación compartida por educación del hijo (prestation partagée d'éducation de l'enfant) permite que el padre o la madre suspenda o reduzca su actividad profesional para atender a su hijo de menos de 3 años o menos de 20 en caso de adopción. CLEISS – Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité Sociale. (2023). Congé parental d'éducation en France. Recuperado de https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_4.html

Por otro lado, relativo a las adaptaciones de jornada, en España y Eslovenia, las personas trabajadoras pueden solicitar reducciones de jornada sin necesidad de llevar un tiempo mínimo trabajando. Sin embargo, hay un matiz importante: el acceso a las medidas de flexibilidad depende de que los empleados tengan responsabilidades de cuidado, lo que reduce su accesibilidad general y refuerza las desigualdades de género.⁴⁰ (como hijos menores, personas dependientes, etc.). Esto significa que no cualquier trabajador puede solicitarlas libremente, lo que limita el acceso y refuerza estereotipos de género, pues muchas veces son las mujeres quienes asumen ese cuidado.

Países Bajos tiene una normativa que sí exige haber trabajado al menos 6 meses, pero, a diferencia de España, no hace falta tener hijos o personas a cargo para acceder a medidas de flexibilidad. Es decir, cualquier trabajador puede pedir, por ejemplo, adaptar su horario. Además, hay acuerdos colectivos o políticas internas que permiten incluso más flexibilidad.

En conclusión, aunque España ha avanzado al reconocer permisos igualitarios por nacimiento, las limitaciones en la retribución del permiso parental adicional y las condiciones económicas dificultan su implementación efectiva. Asimismo, las reducciones de jornada y medidas de flexibilidad suelen estar restringidas a personas con responsabilidades de cuidado, lo que refuerza estereotipos de género y limita el acceso. En contraste, países como Suecia, Alemania, Francia y Países Bajos cuentan con sistemas más amplios y accesibles, que no solo ofrecen permisos parentales más generosos y sostenidos, sino también una mayor flexibilidad laboral para todos los trabajadores. Estos modelos facilitan una conciliación más efectiva y equitativa, mostrando un camino a seguir para mejorar las políticas de igualdad y bienestar laboral en España y otros países.

⁴⁰ Chung, H., & Meuleman, B. (2023). Flexible work arrangements for work-life balance: A cross-national policy evaluation from a capabilities perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(11/12), 1041–1061.

7. CONCLUSIONES.

A lo largo de este Trabajo de Fin de Grado se ha analizado en profundidad el marco normativo, procedimental y jurisprudencial que articula el derecho a la conciliación en España, especialmente tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Este análisis permite afirmar que dicho Decreto supone un avance significativo en la protección y garantía del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, situando la corresponsabilidad como eje central de las nuevas políticas públicas.

Una de las principales conclusiones que se desprende del estudio es la consolidación de una visión más igualitaria y corresponsable del reparto de las tareas de cuidado. Frente al modelo tradicional centrado en medidas que afectaban especialmente a las mujeres (como las reducciones de jornada o las excedencias no retribuidas), el nuevo enfoque normativo promueve derechos individuales, intransferibles y reconocidos para ambos progenitores. Esto se traduce en una mayor implicación del padre en las responsabilidades familiares, favoreciendo una redistribución real del tiempo y de los cuidados, clave para acabar con la brecha de género.

En segundo lugar, destaca la ampliación del alcance subjetivo y objetivo de los derechos de conciliación. Ya no se limitan únicamente al cuidado de hijos menores, sino que abarcan también a otros familiares dependientes, parejas de hecho y personas convivientes. Asimismo, se flexibiliza el ejercicio de estos derechos, permitiendo, por ejemplo, que el permiso parental se disfrute de forma fraccionada o a tiempo parcial, o que la adaptación de jornada incluya modalidades como el teletrabajo. Esta flexibilización es esencial para responder a la diversidad de modelos familiares y situaciones personales existentes en la sociedad actual.

En tercer lugar, se constata un importante refuerzo de la tutela judicial efectiva en materia de conciliación. El procedimiento regulado en el artículo 139 de la LRJS se presenta como una vía ágil, preferente y garantista para resolver los conflictos entre empresa y persona trabajadora, incorporando principios como la inversión de la carga de la prueba, la aplicación del principio pro persona y la posibilidad de adoptar

medidas cautelares. Además, la reforma refuerza la protección frente al despido, declarando la nulidad automática de cualquier cese vinculado al ejercicio de estos derechos, lo que representa una importante garantía frente a posibles represalias.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos, persisten algunos desafíos relevantes. En primer lugar, la efectividad de estas medidas depende en gran medida de su aceptación y aplicación real en el ámbito empresarial, donde aún existen resistencias organizativas y prácticas. La necesidad de justificar las adaptaciones de jornada por parte del trabajador frente a la posibilidad de oposición empresarial sigue generando inseguridad y desigualdad, especialmente en sectores con menor sensibilidad hacia la conciliación. Además, el permiso parental introducido carece de momento de retribución, lo que limita su uso efectivo por parte de las personas trabajadoras con menos recursos, reduciendo su impacto como herramienta real de igualdad.

Asimismo, del análisis comparado con otros países europeos se extrae que, a pesar de que España ha avanzado considerablemente en los últimos años, todavía existen modelos más desarrollados en cuanto a duración de los permisos, flexibilidad o corresponsabilidad. Países como Suecia, Islandia o Alemania han implementado sistemas con incentivos económicos directos, cuotas intransferibles más largas y una cultura empresarial más permeable a la conciliación. En este sentido, resulta fundamental no solo adoptar reformas legislativas, sino también promover un cambio cultural sostenido que fomente la corresponsabilidad desde la educación, las políticas públicas y la negociación colectiva.

Por último, cabe subrayar que el derecho a la conciliación no es un derecho accesorio o secundario, sino una condición imprescindible para garantizar el ejercicio pleno de otros derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad, la libertad de elección y la salud física y mental. En este marco, el derecho a la adaptación de jornada se perfila como una herramienta estratégica para avanzar hacia un modelo laboral más justo, inclusivo y eficiente, donde la productividad empresarial no sea incompatible con la calidad de vida de las personas trabajadoras.

En definitiva, si bien el Real Decreto-ley 5/2023 supone un paso firme hacia un modelo más corresponsable, equitativo y adaptado a las realidades del siglo XXI, su éxito dependerá de su implementación efectiva, del compromiso de todos los actores implicados y de la voluntad política de seguir ampliando los derechos de conciliación. Solo así será posible consolidar una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar, y avanzar hacia una sociedad más cohesionada y justa.

8. BIBLIOGRAFÍA

CRISTÓBAL RONCERO, M. R. (2024). *La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea*. Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, 8.

GARCÍA TESTAL, E. (2024). *Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar: un análisis de la Directiva (UE) 2019/1158 y su trasposición en España*. Revista de Relaciones Laborales.

IGARTUA MIRÓ, M. T. (2019). *Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET*. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 53.

MARTÍNEZ, M.C. (2009). *Género y conciliación de la vida familiar y laboral, un análisis psicosocial*. Murcia: Universidad de Murcia.

Pérez del Río, T. (2014). *Conciliación de la vida laboral y familiar: efectos de la crisis económica en las políticas de igualdad*. Revista de Derecho Social, (65), 109–124.

Plantenga, J., & Remery, C. (2010). *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*. European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6137&langId=en>

Rodríguez, M. (2020). *Conciliación y COVID-19: el Plan MECUIDA y su convivencia con el Estatuto de los Trabajadores*. Revista de Derecho Social y Laboral, (87), 45–58.

Rodríguez Escanciano, S. (2025). *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), 139–148.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24365>

Rodríguez Rodríguez, Emma (2024). *El nuevo permiso parental del estatuto de los trabajadores*; Lan Harremanak, 51, 90-116. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26337>

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. (2010). *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*. Albacete: Editorial Bomarzo, p. 16.

Valiente, C. (2012). *The impact of the crisis on gender equality policies in Spain*. European Gender Equality Institute.

CITAS DE INTERNET:

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2020). Diccionario panhispánico del español jurídico. Obtenido de <https://dpej.rae.es>.

Wolters Kluwer. (s.f.). *Permisos retribuidos: qué son y cuáles existen*. Recuperado el 15 de mayo de 2025, de <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/permisos-retribuidos-que-son-cuales-existen>

Rodriguez, C. y Travé, D. Cuatrecasas. [En línea] Gestión de la adaptación de jornada: Claves tras dos años del nuevo Art. 34.8 ET y retos. 20 de mayo de 2021

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Desigualdades de género en la prestación de cuidados y la retribución en la UE. 2020, Lituania.

Universidad de Valladolid. (s.f.). *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Recuperado el 15 de mayo de 2025, de <https://www-cloudbooks-es.ponton.uva.es/reader/conciliacion-de-la-vida-personal-familiar-y-laboral>

Laboralix. (s.f.). *Permisos no retribuidos*. Recuperado el 15 de mayo de 2025, de <https://www.laboralix.com/permisos-no-retribuidos/>

Fundación Másfamilia. (s.f.). *Evolución de la conciliación en España*. Fundación Másfamilia. Recuperado el 21 de mayo de 2025, de <https://soyefr.org/blog/evolucion-conciliacion-espana/>

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (s.f.). *Conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal*. <https://www.dsca.gob.es/en/derechos-sociales/familias/conciliacion-corresponsabilidad-vida-familiar-laboral-personal>

Fundación Mujeres & Observatorio de Igualdad y Empleo. (s.f.). *Documentos y recursos sobre igualdad, conciliación y corresponsabilidad*. <https://www.igualdadyempleo.es>

Instituto de las Mujeres. (s.f.). *Corresponsabilidad y conciliación*. Gobierno de España. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>

Areta Martínez, M. (2024). ¿Quién fija y cómo se fija el ‘dies a quo’ del permiso retribuido del artículo 373 b) del ET? Anuario de Derecho Laboral 2024. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-00000002748

CEOE-CEPYME Cuenca. (2023, 26 de diciembre). Nuevos permisos laborales y dudas en su aplicación <https://ceoecantabria.es/novedades-real-decreto-ley-5-2023-de-28-de-junio/>

Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Alemania. (2023). *Elterngeld: Ayuda económica durante el permiso parental*. Gobierno de España.

CLEISS – Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité Sociale. (2023). Congé parental d’éducation en France. Recuperado de https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_4.html

Chung, H., & Meuleman, B. (2023). Flexible work arrangements for work-life balance: A cross-national policy evaluation from a capabilities perspective. International

Journal of Sociology and Social Policy, 43(11/12), 1041–1061.
<https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2023-0077>

ANEXO I: RESOLUCIONES JUDICIALES

- Tribunal de Justicia de la UE

STJUE de 8 de mayo de 2019, asunto C-486/18, *Praxair MRC SL c. María del Rosario Ortiz de la Rosa*.

- Tribunal Constitucional

Sentencia 3/2007, de 15 de enero. BOE núm. 35, de 9 de febrero de 2007, pp. 5717–5726.

Sentencia 26/2011, de 14 de marzo de 2011. Recurso de amparo 9145-2009. BOE núm. 86, de 11 de abril de 2011.

Sentencia 79/2020, de 2 de julio de 2020.

Sentencia 140/2024, de 6 de noviembre de 2024. Cuestión de inconstitucionalidad 6694-2023. BOE núm. 25523, 6 de diciembre de 2024.

- Tribunal Superior de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, núm. 4101/2018, de 27 de noviembre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, núm. 861/2021, de 23 de marzo de 2021. (Recurso 425/2021)

- Tribunal Supremo

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2024, 27 de septiembre). Sentencia núm. 102/2024 (Recurso núm. 4446/2024).

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2025, 6 de mayo). Sentencia núm. 2074/2025 (Recurso núm. 104/2023).

- Audiencia Nacional

Audiencia nacional, Sala de lo Social. (2018, 19 de mayo). Sentencia núm. 2045/2020 (Nº de Recurso: 144/2018).

ANEXO II: NORMATIVA

- **COMUNITARIA**

1. Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. DOCE núm. 348, de 28 de noviembre de 1992.

2. Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. DOCE núm. 145, de 19 de junio de 1996.

3. Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. Diario Oficial de la Unión Europea L 68/13, de 18 de marzo de 2010.

4. Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. DOUE, núm. 83, de 30 de marzo de 2010.

5. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DOUE, núm. 83, de 30 de marzo de 2010, pp. 389–403.

6. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). La corresponsabilidad en la familia y el trabajo: Un reto para la igualdad de género. OIT. <https://www.ilo.org>

7. 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. Diario Oficial de la Unión Europea nº 1158, de 20 de junio de 2019.

- **ESTATAL**

1. Congreso de los Diputados. (1978). *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

2. Gobierno de España. (1999). *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 38934–38940. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

3. Boletín Oficial del Estado (BOE). (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

(duplicada en tu lista, también aparece como entrada independiente más abajo)

4. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611–12645. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

5. *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*. Boletín Oficial del Estado, núm. 245, de 11 de octubre de 2011. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

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

7. Boletín Oficial del Estado (BOE). (2019). *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>
8. Gobierno de España. (2023). *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas [...] y de conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores*. Boletín Oficial del Estado, núm. 154, de 29 de junio de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/06/28/5>
9. Seguridad Social. (2023). *El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero*. Recuperado el 15 de mayo de 2025, de <https://revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-ser%C3%A1-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero>