



El Real Decreto-ley 9/2025, ¿correcta transposición de la Directiva 2019/1158?*

ROYAL DECREE-LAW 9/2025: CORRECT TRANSPOSITION OF DIRECTIVE 2019/1158?

Juan Gorelli Hernández

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Huelva

juan.gorelli@dam.uhu.es  0000-0003-4452-3068

Recibido: 19.10.2025 | Aceptado: 31.10.2025

RESUMEN

El reciente Real Decreto-ley 9/2025 ha supuesto una nueva reforma de cuestiones básicas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Con este trabajo se realiza un análisis centrado en el estudio de los objetivos fijados por el legislador y si ha conseguido alcanzar los mismos. De esta manera nos centramos en si esta regulación supone una correcta transposición de la Directiva 2019/1158 en materia de permiso parental, especialmente desde dos puntos de vista: si se alcanza la duración mínima fijada por la Directiva, así como el período de retribuido de este permiso. En ambos casos estimamos que hay situaciones en las que no se cumple con dicho objetivo, por lo que no estamos ante una correcta transposición. Por otra parte, también se analizan las novedades en materia de corresponsabilidad, familias monoparentales, la prestación por nacimiento y cuidado de menor, así como las modificaciones que afectan al personal al servicio de Administraciones Públicas.

ABSTRACT

The recent Royal Decree-law 9/2025 has brought about a new reform of basic issues relating to the work-life balance of workers. This paper analyses the objectives set by the legislator and whether they have been achieved. We focus on whether this regulation correctly transposes Directive 2019/1158 on parental leave, particularly from two points of view: whether the minimum duration set by the Directive is achieved, and whether the leave is paid. In both cases, we believe that there are situations in which this objective is not met, and therefore we are not dealing with a correct transposition. On the other hand, we also analyse the new developments in the areas of shared responsibility, single-parent families, birth and childcare benefits, as well as the changes affecting public administration staff.

PALABRAS CLAVE

Unión Europea
Permiso parental
Suspensión por nacimiento y cuidado de menor
Corresponsabilidad
Familias monoparentales
Protección de Seguridad Social

KEYWORDS

European Union
Parental leave
Leave for childbirth and childcare
Shared responsibility
Single-parent families
Social security protection

* La publicación de este trabajo se enmarca entre las actividades del proyecto de I+D+I "Externalización del Estado social y garantía de cuidados de calidad para mayores y personas con discapacidad" (referencia; PID2024-162032OB-I00), financiado por MICIU /AEI /10.13039/501100011033 / FEDER, UE (convocatoria 2024).

SUMARIO

- I. OBJETIVOS DEL REAL DECRETO-LEY 9/2025
 - II. ¿UNA CORRECTA TRANSPOSICIÓN DE LA REGULACIÓN SOBRE PERMISO PARENTAL?
NO SALEN LAS CUENTAS
 - A. La incidencia de la “cláusula pasarela”
 - B. ¿Se alcanza el mínimo de duración del permiso parental?
 - C. La remuneración del permiso parental
 - III. CONTRIBUCIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 9/2025 A LA CORRESPONSABILIDAD
 - IV. LA PROTECCIÓN DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES
 - V. MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
 - VI. LAS MODIFICACIONES EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO
- Bibliografía

I. OBJETIVOS DEL REAL DECRETO-LEY 9/2025

Al analizar este nuevo Real Decreto-ley, detectamos el principal de sus objetivos en el propio título del mismo. Su denominación, especialmente larga, señala expresamente que se trata de una norma destinada a modificar ciertas normas legales (Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público, Ley General de la Seguridad Social), con el objetivo de proceder a una completa transposición de la 2019/1158. Por lo tanto, el principal objetivo de esta norma es satisfacer la adecuada trasposición de esta Directiva. Más concretamente, se trata de proceder a la correcta transposición del permiso parental regulado por el artículo 5 de la citada Directiva (así como por su artículo 8.3 sobre la garantía de una retribución o prestación económica durante el disfrute del mismo).

La trasposición del permiso parental por parte del legislador español ha sido una cuestión criticada por la doctrina española¹. Habiendo superado ampliamente el plazo máximo fijado por la Directiva para su trasposición (2 de agosto de 2022), nuestro ordenamiento no había incorporado un permiso parental de duración equivalente o superior al establecido en el artículo 5 de la Directiva; tampoco se contemplaba que dicho permiso parental fuese retribuido². Como hemos señalado, el Real Decreto-ley 9/2025 pretende subsanar esta falta de transposición, tanto respecto de la duración del permiso, como sobre la retribución del mismo. De hecho, el propio preámbulo del Real Decreto-ley señala expresamente que la urgente necesidad del Real Decreto-ley se justifica pues se ha iniciado el procedimiento sancionador por la falta de trasposición.

Sin embargo, la reforma no ha afectado al artículo 48 bis ET, que regula el permiso parental, sino que se ha centrado en la regulación de la suspensión del contrato por

1. Vid. en este sentido Cordero Gordillo, Vanesa: “El nuevo permiso parental del artículo 48 bis ET”, *Lan Harremanak*, núm. 51, 2023, pp. 35 y 36; también De la Flor Fernández, María Luisa: “La Directiva sobre conciliación y su transposición en España”, *Temas Laborales*, núm. 168, 2023, pp. 57 y 58.

2. Incluso el Real Decreto-ley 5/2023, que introdujo el artículo 48 bis sobre permiso parental (cuya redacción es insuficiente desde el punto de vista de la trasposición) es posterior a la fecha máxima de trasposición.



nacimiento y cuidado, así como por adopción, acogimiento y guarda (art. 48.4 y 5 ET). Ello es así, pues el legislador pretende satisfacer la correcta transposición aprovechando lo establecido en la “cláusula pasarela” que establece la propia Directiva; es decir, utilizando las mejoras del ordenamiento nacional sobre la Directiva, pero sobre otros permisos familiares.

No obstante, no es este el único objetivo de esta regulación; de hecho, un análisis del preámbulo señala otros fines que intentan ser satisfechos por este Real Decreto-ley 9/2025. De entrada, la reforma introducida afecta también de manera directa al Estatuto Básico del Empleado Público; pues esta última regulación también presenta similares problemas de trasposición que hemos detectado en el Estatuto de los Trabajadores. No tenía especial sentido reformar el Estatuto de los Trabajadores para adecuarlo a la Directiva, manteniendo la regulación del Estatuto Básico del Empleado Público que tampoco cumple con diferentes aspectos de la Directiva 2019/1158.

Además de lo anterior, la regulación que introduce el Real Decreto-ley incide sobre la protección de las familias monoparentales. La cuestión es especialmente interesante y se vincula a el problema de la duración de la suspensión por nacimiento y cuidado de menor y la prestación de Seguridad Social, desde la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación. Con el Real Decreto-ley 9/2025 se da respuesta a la STC 140/2024, que considera discriminatorio que el ordenamiento no regule la ampliación de la suspensión (y de la prestación) del progenitor monoparental, con el período de suspensión que debería corresponder al otro progenitor.

De otro lado, desde la perspectiva de Seguridad Social, al margen de que la prestación de nacimiento cuidado del menor, al estar vinculada de manera directa a la regulación de la suspensión del contrato (arts. 48.4 y 5 ET), se ve afectada por los cambios antes señalados, se ha incluido una importante modificación en el denominado “supuesto especial” de la prestación por nacimiento y cuidado de menor (arts. 181 y 182). Se trata de una prestación económica no contributiva, concebida como mecanismo mínimo de protección para el supuesto en que no se cumpla con el período de carencia exigido para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de hijo. Como sabemos, esta prestación estaba reservada para las madres, y sólo en caso de parto. La reforma ha ampliado la prestación a todas las personas trabajadoras, y con independencia de que estemos ante un nacimiento, una adopción, o supuestos de guarda o acogimiento.

Las diferentes modificaciones aportadas por el Real Decreto-ley 9/2025, se presentan bajo el planteamiento de lograr una mayor corresponsabilidad en la atención de las responsabilidades de carácter familiar. Así lo afirma el propio preámbulo que señala, reiteradamente, que uno de los objetivos esenciales que se persiguen es alcanzar una mayor cota de corresponsabilidad. Pero, ¿qué debemos entender por corresponsabilidad? Tal como he tenido ocasión de señalar con anterioridad³, “la corresponsabilidad se configura como la acción de los poderes públicos (especialmente,

3. Gorelli Hernández, Juan: “La corresponsabilidad en el ordenamiento laboral español: delimitación y contenido”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 71, 2025, p. 123.

por lo que a nosotros interesa, del legislador) dirigida a procurar que las responsabilidades de orden familiar puedan ser repartidas de manera equilibrada, lo más igualitaria posible, entre trabajadoras y trabajadores; de manera que se rompa con el estereotipo que impone a la mujer encargarse de tales cuidados⁴. Tal como establece el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007, “[l]os derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. De esta manera, lo que se pretende es alcanzar la igualdad efectiva en el mercado de trabajo, por la vía de la implicación masculina en la atención de las responsabilidades familiares. Podemos así expresar la noción de que la corresponsabilidad es la igualdad de género en la conciliación, como respuesta al hecho de que la sociedad haya impuesto arbitrariamente a la mujer las responsabilidades familiares”⁵.

Debemos, ahora, pasar al análisis de las diferentes cuestiones que plantea esta nueva regulación, comenzando con el objetivo de facilitar una adecuada transposición de la regulación comunitaria.

II. ¿UNA CORRECTA TRANSPOSICIÓN DE LA REGULACIÓN SOBRE PERMISO PARENTAL? NO SALEN LAS CUENTAS

A. La incidencia de la “cláusula pasarela”

Si bien el objetivo de la reforma es proceder a una correcta transposición de la Directiva 2019/1158 en lo relativo al permiso parental⁶, destaca que el artículo 48 bis ET, que regula esta cuestión, no ha sido modificado. Ello se debe a que el legislador ha optado por utilizar la facilidad que otorga la cláusula pasarela del artículo 20.6 de la

4. AA.VV.: *Los derechos de conciliación en la empresa. La corresponsabilidad como objetivo para la igualdad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, p. 13; Barcelón Cobedo, Susana: “Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023”, *Temas Laborales*, núm. 171, 2024, p. 107; De la Puebla Pinilla, Ana: “Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad”, *Femeris*, vol. 6, núm. 2, 2021, p. 215; Gorelli Hernández, Juan: “Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal: el Real Decreto-ley 6/2019”, en AA.VV.: *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*, CARL, Sevilla, 2020, pp. 126 y 127; Rodríguez González, Sarai: “Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE”, *Anales de la Facultad de Derecho*, núm. 28, 2011, p. 240; Serrano Argüeso, Mariola y Eregaña de Jesús, Nerea: “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía”, *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, vol. 44, núm. 120, 2014, pp. 155 y 156.

5. Cabero Morán, Enrique: “El ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Trabajo y Derecho*, núm. 105, 2023, versión electrónica; Molina Hermosilla, Olimpia: “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social”, *Revista de Antropología Experimental*, núm. 16, 2016, p. 27.

6. Debemos tener en cuenta que, en realidad, el permiso parental no se regula por primera vez por esta Directiva 2019/1158, sino que ya con anterioridad, la Directiva 96/34 reguló por primera un permiso parental (cláusula 2 de la Directiva): un derecho individual al que pueden acceder trabajadores tanto hombres como mujeres, en caso de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo; con una duración mínima de tres meses a disfrutar desde el nacimiento o adopción y hasta una edad determinada (que puede ser de hasta ocho años). Posteriormente, la Directiva 2010/18 también regulaba esta cuestión, si bien ampliaba su duración a los cuatro meses, señalando que uno de ellos debía ser intransferible.

propia Directiva: “A efectos del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4, 5, 6 y 8 de la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, los Estados miembros podrán tener en cuenta cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas”. Es decir, es posible cumplir con lo dispuesto por la Directiva en materia del permiso parental, si la regulación nacional establece otros períodos de descanso por motivos familiares, cuando dicha regulación nacional supere los mínimos establecidos por la Directiva sobre tales permisos familiares; siempre y cuando no incorporen requisitos no previstos para acceder al permiso parental (es decir, no se incrementen tales exigencias). Con esta cláusula pasarela la Directiva establece un sistema de compensación entre diferentes permisos regulados por la misma, a través de las posibles mejoras de la regulación nacional; además, con carácter previo a la propia Directiva, los Estados miembros han ido desarrollando diferentes medidas de conciliación, con diferente denominación; lo que hace aconsejable contar con un mecanismo que, sin alterar la denominación de los derechos contenidos en la regulación nacional, puedan ser utilizados para satisfacer los fines de la Directiva⁷, reconociendo así la diversidad de las regulaciones de los Estados miembros y no imponiendo una absoluta uniformidad⁸.

En definitiva, existen diferentes posibilidades para proceder a la transposición de la Directiva comunitaria en materia de permiso parental: en primer lugar, el legislador puede establecer una regulación sobre el permiso parental (en sentido estricto), siguiendo los términos señalados por la Directiva en su artículo 5. En segundo lugar, puede optar por mantener una regulación sobre permiso parental insuficiente (art. 48 bis ET), a la que se añaden las mejoras respecto de los mínimos de la Directiva en materia de maternidad, paternidad (nacimiento y cuidado de menor en nuestro ordenamiento) u otros permisos. Justamente esta última opción ha sido la utilizada por el Real Decreto-ley 9/2025: sin modificar el artículo 48 bis ET, el legislador ha incrementado la duración de los derechos en materia de nacimiento y cuidado del menor, para intentar así cumplir con la Directiva; de manera que tales mejoras sumadas a la regulación insuficiente del permiso parental, recogida en el artículo 48 bis ET, satisfaga lo dispuesto por los artículos 5 y 8.2 de la Directiva.

Desde luego, de las diferentes opciones la más adecuada era, evidentemente, la primera: una transposición simple de lo dispuesto por el artículo 5 de la Directiva. Sin

7. Sobre la cuestión vid. Ballester Pastor, María Amparo: “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2019, p. 1115.

8. Sola i Monells, Xavier: “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación responsable”, *IUSLabor*, núm. 3, 2023, p. 30.

embargo, no resulta extraño que el legislador español haya utilizado la segunda vía, dada la existencia de tales mejoras, como por el hecho de que la Directiva se ha ido transponiendo de manera fragmentaria⁹, a través de diferentes normas reformadoras del Estatuto de los Trabajadores¹⁰.

La cláusula pasarela permite satisfacer la finalidad perseguida por el artículo 5 a través de otras instituciones jurídicas diferentes del permiso parental recogidas por el ordenamiento nacional. Esta posibilidad tiene una consecuencia: que las ampliaciones o mejoras de la regulación nacional en instituciones como la suspensión por nacimiento y cuidado de menor (en la terminología española), dejan de configurarse como verdaderas mejoras respecto de la Directiva, pues tales ampliaciones se utilizan para satisfacer la transposición del régimen comunitario del permiso parental.

B. ¿Se alcanza el mínimo de duración del permiso parental?

Dado que este procedimiento de transposición de la Directiva es más complejo, resulta necesario realizar una doble actividad comparativa para determinar si la transposición se ha realizado correctamente: debemos concretar la regla de la Directiva sobre el permiso parental (art. 5 de la Directiva), a partir de ahí compararlo con la regulación nacional del mismo permiso (art. 48 bis ET) y concretar sus insuficiencias. A partir de aquí, tendremos que analizar la nueva regulación de esas otras instituciones con las que se pretende satisfacer la correcta transposición y determinar si ésta se ha producido de manera correcta o no.

Comencemos por analizar la Directiva 2019/1158. Sustancialmente, el artículo 5 de la misma, establece que los Estados Miembros deben garantizar a cada trabajador un permiso parental de cuatro meses (16 semanas), que puede ser disfrutado hasta que el hijo alcance la edad de ocho años. Para acceder al disfrute ha de regularse por los Estados un plazo de preaviso razonable por parte del trabajador y podrá supeditarse el derecho a la exigencia de un período de trabajo o antigüedad en la empresa, siendo intransferibles dos meses del período de cuatro. Se podrán adaptar por los Estados medidas que flexibilicen el disfrute de este permiso; no obstante, también podrán regularse las circunstancias en las que el empresario puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable, por suponer una alteración seria del funcionamiento de la empresa, debiendo justificarse por escrito cualquier aplazamiento. Además de lo establecido por el artículo 5, debe tenerse en cuenta que el artículo 8 de la propia Directiva regula la obligación de retribuir el disfrute de ciertos permisos con una remuneración o prestación; entre ellos el permiso parental, de manera que los Estados o interlocutores “definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan

9. Vid. De la Flor Fernández, María Luisa: “La Directiva sobre conciliación y su transposición en España”, ob. cit., pp. 41 y 42.

10. En términos de Ballester Pastor, María Amparo, una transposición “a regañadientes”: “Transponiendo a regañadientes la Directiva 2019/1158 de conciliación”, *Revista de Derecho Social*, núm. 108, 2024, pp. 15 y ss.



disfrutar el permiso parental". No obstante, el período retribuido según esta última norma, se limita al período intransferible; por tanto, sólo a dos meses.

En conclusión, y de manera resumida: un permiso de cuatro meses, que puede disfrutarse hasta que el hijo cumpla ocho años y que ha de ser parcialmente retribuido.

Frente a esta situación, el artículo 48 bis ET, introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, y que no ha sido afectado por la reforma que analizamos, establece el derecho a un permiso parental para el cuidado de hijos o menores acogidos por tiempo superior a un año, de ocho semanas intransferibles y que pueden disfrutarse a tiempo completo o parcial, de manera continua o discontinua, correspondiendo a la persona trabajadora especificar las fechas de disfrute o disfrutes, debiendo preavisar al empresario con un plazo de diez días o el que se fije en el convenio, salvo fuerza mayor. El empresario puede limitar el disfrute aplazándolo en ciertos supuestos en los que se altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa. Resalta que nada se señala sobre la retribución durante el disfrute de este derecho. En realidad, el denominado "permiso" parental no es sino un supuesto de suspensión del contrato de trabajo¹¹; de hecho, así se reconoce por el artículo 45.1 o) ET al regular las causas de suspensión.

Es evidente que ciertos aspectos del permiso parental están perfectamente transpuestos, o incluso se han regulado mejoras respecto de la Directiva: la intransferibilidad de todo el período, la posibilidad de disfrute flexible, lo que facilita la corresponsabilidad¹², la exigencia del preaviso o la posibilidad de aplazar el disfrute en ciertos casos. Sin embargo, es evidente que el artículo 48 bis ET supone una deficiente transposición tanto en lo relativo a la duración del permiso, que se reduce a sólo la mitad de lo fijado por la Directiva, como en lo relativo a la retribución económica que ha de percibirse durante el disfrute de este derecho¹³; cuestión que ni siquiera se menciona.

A partir de aquí, debemos analizar qué ha hecho el legislador con el Real Decreto-ley 9/2025. En cuanto a la duración del permiso parental. A tenor del artículo 48 bis ET, ya hemos señalado que tiene una duración de ocho semanas, cuando el artículo 5 de la Directiva 2019/1158 establece una duración de cuatro meses; por lo tanto, la regulación española alcanza sólo a la mitad de lo establecido por la regulación comunitaria, faltando otras ocho semanas. Ahora bien, en base a la cláusula pasarela a la que hemos hecho alusión, el legislador español pretende aplicar períodos procedentes de mejoras, respecto de la regulación comunitaria, de otros derechos en materia de conciliación.

De entrada, el Real Decreto-ley 9/2025 añade tres semanas más a la suspensión por nacimiento y cuidado de hijos (además de a la suspensión por adopción, acogimiento o guarda), que alcanza así un total de diecinueve semanas. Gracias a la cláusula

11. Ballester Pastor, María Amparo: "Transponiendo a regañadientes la Directiva 2019/1158 de conciliación", ob. cit., p. 38.

12. López Álvarez, María José: "La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español", *Femeris*, vol. 7, núm. 2, 2022, p. 74.

13. De la Flor Fernández, María Luisa: "La Directiva sobre conciliación y su transposición en España", ob. cit., pp. 57 y ss.

pasarela, el legislador plantea cumplir con el artículo 5 de la Directiva a través de la mejora de la suspensión del permiso por nacimiento y cuidado de hijo.

La regulación previa al Real Decreto-ley 9/2025 ya suponía una mejora respecto del permiso maternal previsto por la Directiva 92/85/CEE, que establece una duración mínima de dicho permiso por maternidad de catorce semanas; mientras que la regulación previa al Real Decreto-ley establecía un permiso de dieciséis semanas, dos más, por tanto. Por su parte, el Real Decreto-ley 9/2025 ha añadido tres nuevas semanas a la suspensión por nacimiento y cuidado de hijo. Consecuentemente, tras la reforma contamos con una mejora de cinco semanas para satisfacer lo dispuesto por el artículo 5 de la Directiva. Ello supone que, de los cuatro meses de este último precepto, nuestro ordenamiento ya contaría con ocho semanas del artículo 48 bis ET, más estas cinco semanas del artículo 48.4 ET; un total de trece semanas. Todavía faltarían tres semanas más para alcanzar los cuatro meses completos de la Directiva.

Para completar las tres semanas que falta el preámbulo del Real Decreto-ley 9/2025 apunta al derecho de acumulación de las horas de ausencia en caso de lactancia (art. 37.4 ET). Según este precepto, los trabajadores tienen derecho a una hora de ausencia diaria hasta que el hijo cumpla los nueve meses, que alternativamente puede ser acumulada en jornadas completas. Es decir, que la persona trabajadora, en vez de disfrutar de las horas de ausencia, vaya adicionando tales horas que no van a disfrutarse, hasta alcanzar un número determinado de jornadas completas de permiso. Esta posibilidad consiste en realizar una simple operación matemática: sumar todas esas horas a que se tiene derecho dentro del período de disfrute del derecho a la lactancia y dividir las por el número de horas de la jornada diaria, lo que nos dará como resultado el número de jornadas de permiso derivadas de la lactancia. A tenor del preámbulo, eso supondría un total de tres semanas. La incorporación de este período como mecanismo de satisfacción del permiso parental se refuerza dada la previa modificación que se introdujo en el artículo 37.4 ET a través del previo Real Decreto-ley 2/2024: con anterioridad a la misma, se condicionaba la posibilidad de la acumulación en jornadas completas a lo pactado en convenio colectivo, o al acuerdo alcanzado entre trabajador y empresario; es decir, no existía un verdadero derecho subjetivo a la acumulación. Tras la reforma realizada en 2024, desaparece el condicionamiento y se regula la acumulación como un verdadero derecho del trabajador. En resumen, el planteamiento del Real Decreto-ley 9/2025 es que se alcanza el total de dieciséis semanas o cuatro meses (ocho semanas del artículo 48 bis ET o permiso parental en sentido estricto, cinco más por la mejora de la suspensión por nacimiento y cuidado de hijo, más tres de la acumulación de la lactancia).

Sin embargo, creo que no siempre será posible alcanzar los cuatro meses o dieciséis semanas de permiso parental. Concretamente el problema va a estar en las tres semanas que procederían de la acumulación de las horas de ausencia en la lactancia. Para comprender la situación debemos tener en cuenta las limitaciones propias del derecho a la lactancia. De entrada, esa acumulación puede producirse sólo si estamos

en días laborables, pues sólo en ellos es posible disfrutar de la hora de ausencia; es decir, a los efectos de determinar cuántos días de permiso pueden acumularse, no podemos tener en cuenta los días de descanso, las fiestas laborales o las vacaciones. De otro lado, el permiso por lactancia no puede superponerse con el disfrute de la suspensión por nacimiento y cuidado¹⁴, pues no es posible una situación de disfrute efectivo de la lactancia durante el disfrute de la suspensión; por lo tanto, para acumular las horas de ausencia en jornadas completas, no podemos tener en cuenta el período de disfrute de la suspensión por nacimiento y cuidado del menor. Por otra parte, el período de tiempo que permite la acumulación de las horas de ausencia finaliza cuando el hijo cumpla los nueve meses, momento en el que se extingue el derecho a la lactancia.

Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente que al no poder coincidir los períodos de disfrute de la lactancia con la suspensión, puede haber diferentes situaciones como consecuencia de la posibilidad de disfrute flexible de la suspensión; ahora bien, en la situación más habitual, disfrute de la suspensión de manera acumulada y continua tras el nacimiento, entendemos que, según el caso, no sería factible alcanzar las tres semanas procedentes de la acumulación de la hora de ausencia por lactancia. No olvidemos que la suspensión y el disfrute de la lactancia son derechos diferentes, con regímenes jurídicos distintos, por mucho que ambos puedan utilizarse para dar satisfacción a otro derecho diferente como el permiso parental; así, el período dentro del que pueden disfrutarse estos derechos es diferente, cuestión que resulta esencial.

Me explico: si el período de acumulación de estas horas en jornadas completas ha de producirse entre el momento en que finaliza la suspensión y el momento en que el hijo cumple los nueve meses; en aquellos casos en que se haya disfrutado ininterrumpidamente la totalidad de la suspensión desde el día del nacimiento del hijo, lo más probable es que no sea posible acumular jornadas completas equivalentes a tres semanas laborables. Para alcanzar las tres semanas sería necesario superar los nueve meses de edad del hijo.

Pensemos en una jornada típica de nuestro país: un trabajador que desarrolla una prestación de servicios de ocho horas diarias, durante cinco días a la semana. En este caso, el trabajador puede, por la vía de la acumular horas de ausencia, incrementar el permiso en una jornada completa cada ocho días de trabajo (cada jornada completa se compone de ocho horas y acumulamos una hora de ausencia por cada día laborable). Supongamos la situación más simple para calcular la acumulación: nacimiento del hijo el 1 de enero de este año 2025; luego cumplirá nueve meses el 1 de octubre. Pensemos, ficticiamente, que entre el nacimiento y el cumplimiento de los nueve meses no hay ningún día de fiesta nacional, autonómico o local y que no se disfrutaran las vacaciones. En la situación del trabajador que presta ocho horas, cinco días a la semana, acumular jornadas completas equivalentes a tres semanas supone un total

14. Vid. Navarro Nieto, Federico: "Actualidad normativa y jurisprudencial en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral", *Revista Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 262, 2023, versión informática.

de quince jornadas completas. Por lo tanto, para alcanzar esas quince jornadas se necesitan acumular 120 horas de ausencia (15 jornadas x 8 horas diarias = 120 horas); y como se acumula una al día, se requieren 120 días laborables para alcanzar las tres semanas o quince jornadas completas¹⁵. Todo ello según la jornada diaria y semanal que hemos establecido como ejemplo, y aceptando que no hubiese en ese período ni un solo día de fiesta nacional o vacaciones. Por lo tanto, si naciendo el 1 de enero, disfrutando 19 semanas de permiso por nacimiento y cuidado, estas terminan el 14 de mayo. A partir de ese momento, se añadirían las tres semanas de la lactancia. Ahora bien, para poder alcanzar esas tres semanas hay que acumular ciento veinte horas de ausencia por lactancia, una al día, y dentro de un período que va desde el final de la suspensión hasta el 1 de octubre en que el hijo cumple los nueve meses.

Sin embargo, los 120 días laborables necesarios para acumular las quince jornadas completas o tres semanas de permiso superan el 1 de octubre y se extenderían hasta el 29 de octubre, salvo error de cálculo. Es decir, que se estaría superando en cuatro semanas el límite máximo del permiso por lactancia, dado que en el ejemplo que estamos utilizando, el hijo cumple nueve meses el 1 de octubre. Por lo tanto, no podemos alcanzar las 15 jornadas laborables acumuladas, o tres semanas de permiso, con el período de acumulación previsto por el artículo 37.4 ET, pues se supera la fecha límite para poder acumular tales jornadas (el día en que el niño cumple nueve meses). En realidad, hasta el 1 de octubre (en el ejemplo que hemos utilizado) sólo podemos tener en cuenta como período de acumulación, diecinueve semanas (del 14 de mayo al 1 de octubre), o lo que es igual, sólo pueden acumularse 12 jornadas completas¹⁶. Como es lógico, si incluyésemos vacaciones y días de fiesta, los cálculos serían incluso inferiores a las 12 jornadas, por lo que, en una situación real, el incumplimiento con la transposición sería aún mayor en caso de disfrutar la suspensión completa a continuación del parto. En conclusión, en estos casos no se ha hecho una correcta transposición de la Directiva.

¿Significa lo anterior que es imposible satisfacer la duración del derecho a un permiso parental de cuatro meses regulado en la Directiva? En el caso utilizado como ejemplo, no resulta posible, pero en otros supuestos sí es posible alcanzar los cuatro meses o dieciséis semanas de permiso parental. Por ejemplo, cuando el beneficiario disfrute, en primer lugar, las seis semanas obligatorias de suspensión, a continuación, de las tres semanas procedentes de la acumulación de la hora de ausencia¹⁷, y posteriormente el resto de la suspensión por nacimiento y cuidado de hijo. Podría argumentarse que, a los efectos de alcanzar el resultado final de las dieciséis

15. Si se quiere expresar en semanas o meses, la situación del ejemplo supondría a 24 semanas o 6 meses, período necesario para poder acumular horas de ausencia equivalentes a 3 semanas o 15 días laborables.

16. El cálculo puede hacerse de otra manera más simple: si, en el ejemplo que hemos señalado, el período de suspensión finaliza el 14 de mayo; desde esa fecha hasta el 1 de octubre hay 100 jornadas laborables que, divididas por 8 horas, da un resultado de 12'5. Por tanto, doce jornadas completas.

17. En este caso no habría problema en poder alcanzar tres semanas con la acumulación de las horas de ausencia por lactancia, pues el período de acumulación es mucho más amplio, dado que va desde el final de las seis semanas de disfrute obligatorio, hasta los nueve meses de edad del menor; hay, por tanto, hasta trece semanas más que si disfrutase de la suspensión de manera ininterrumpida desde el nacimiento.



semanas, es indiferente que se disfrute antes o después la acumulación de lactancia y la suspensión, pues ambas facilitan cumplir la transposición con el permiso parental; pero no es así: recordemos que el hecho de utilizar las mejoras de determinados derechos para cumplir con la regulación del permiso parental de la Directiva, no altera la naturaleza de esas mejoras, que siguen siendo una suspensión y un derecho de lactancia. Por lo tanto, ambos son derechos diferentes, sujetos a una regulación distinta y ello supone, entre otras consecuencias, que no sea posible generar derecho a la lactancia, durante el disfrute de la suspensión; de otro lado, el plazo para ejercer uno y otro derecho es distinto; por lo tanto, qué derecho se disfrute antes y cuál después, es relevante. En este sentido, el período de disfrute de la suspensión por nacimiento y cuidado de hijo alcanza hasta que el hijo cumpla los doce meses (al menos las diecisiete primeras semanas), lo que supone un período de disfrute más amplio que el previsto para la lactancia, e incluso es posible disfrutar de parte del período de suspensión (dos semanas), con posterioridad al cumplimiento del primer año de edad del menor (hasta que cumpla los ocho años). No obstante, debe tenerse en cuenta que ello obliga a un disfrute fraccionado de la suspensión por nacimiento y cuidado del hijo (al menos en dos fracciones), lo cual supone una exigencia no prevista en la regulación comunitaria.

De igual manera podría alcanzarse la duración exigida por la Directiva si se utiliza un sistema aún con más interrupciones del disfrute de la suspensión por nacimiento y cuidado; es decir, que, una vez superadas las seis semanas obligatorias, se disfrute el resto de la suspensión en diferentes períodos semanales fraccionados, facilitando así que puedan acumularse las necesarias horas de ausencia hasta alcanzar las tres semanas. Mientras más se fraccione, más fácil será alcanzar las tres semanas derivadas de la lactancia; siempre y cuando se tenga en cuenta que estas semanas deben conseguirse dentro de los nueve meses de vida del hijo. Ello es perfectamente factible pues el fraccionamiento permite desplazar el disfrute de la suspensión más allá de los nueve meses. No obstante, al igual que en el caso anterior, se está imponiendo un disfrute fraccionado de la suspensión, lo cual no puede resultar obligatorio. Otra situación sería aquella en la que la jornada del trabajador es de duración inferior al ejemplo que hemos utilizado, pues se requieran menos días laborables de acumulación de la hora de ausencia para alcanzar una jornada completa: por ejemplo, si la jornada es de siete horas diarias, sólo hacen falta siete días de acumulación para alcanzar una jornada completa de permiso.

Podría plantearse la posibilidad de estimar que se cumple con el período de disfrute establecido en la Directiva para el permiso parental a través de la ampliación de la lactancia hasta los doce meses del hijo, prevista en el último párrafo del artículo 37.4 ET: cuando ambos progenitores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen; es decir, cuando ejerzan la lactancia corresponsable. Esta ampliación permitiría incrementar el período de acumulación y cumplir con la Directiva. Sin embargo, debemos tener en cuenta que la cláusula pasarela del artículo 20.6 de la Directiva, permite utilizar para la transposición del permiso parental, otros períodos de ausencia justificados por motivos familiares, “siempre que se respeten



los requisitos mínimos para dichos permisos”; es decir, siempre que la regulación nacional sobre estos otros períodos sea coherente con los requisitos propios del permiso parental y, desde luego, la exigencia de que ambos progenitores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen, no aparece, en modo alguno en el artículo 5 de la Directiva. Expresado, en otros términos, que estaríamos ante un requisito no previsto por dicho precepto, por lo que no podría utilizarse, en este caso y de conformidad a la regulación actual, la cláusula pasarela. Otra posibilidad, sería utilizar la excedencia por cuidado de hijos como período que podría satisfacer la necesidad de una correcta transposición de la Directiva en materia de permiso parental¹⁸; no obstante, debemos subrayar que, aun cuando fuese aceptable esta otra posibilidad (lo cual es discutible)¹⁹, dicha excedencia no es retribuida, lo que impediría satisfacer la obligación de una retribución que alcance el período exigido por el artículo 8.3, en conexión con el 5.2 de la Directiva.

Para terminar con este análisis de si la transposición es acertada, debemos plantearnos una última cuestión: si bien es cierto que la cláusula pasarela de la Directiva 2019/1158, permite utilizar “cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia” para alcanzar los cuatro meses de duración del permiso parental; sin embargo, debemos entender que ello es factible siempre y cuando la finalidad de esos otros períodos sea afín a la prevista en la Directiva para el permiso parental. No se trataría, por tanto, de utilizar cualquier derecho en materia de responsabilidades familiares, sino aquellos que, en cada caso, encajen con el objetivo protegido en cada uno de tales preceptos. Desde este punto de vista, es evidente que el permiso parental, concebido como un mecanismo que permite a los progenitores poder ocuparse de los hijos, no sólo en una etapa inmediatamente posterior a su nacimiento, sino hasta que alcancen una edad superior, hasta los ocho años, tiene una finalidad más amplia que la protección del hijo durante sólo un período cercano y conectado con el nacimiento²⁰. Dicho de otra manera, mientras que la suspensión por nacimiento y cuidado, así como el permiso de lactancia, están vinculados a otorgar una protección limitada a la más tierna infancia; el permiso parental permite otorgar cuidados en etapas posteriores de la vida del menor. Por lo tanto, no hay una plena coincidencia de objetivos o finalidades perseguidas entre el permiso parental y estas otras medidas relativas a la conciliación, pues suspensión y lactancia se concentran en las primeras etapas de la vida del recién nacido; reduciendo la posibilidad de extender la protección del menor en etapas posteriores. Desde este punto de vista, puede discutirse el acierto de la transposición realizada por el legislador español, al limitar que la mayoría del período que se ha añadido (seis semanas de las ocho que se añaden)

18. Ballester Pastor, María Amparo: “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, ob. cit., pp. 1122 y 1124; Rodríguez Rodríguez, Emma: “El nuevo permiso parental del Estatuto de los Trabajadores”, *La Harremanak*, núm. 51, 2024, p. 105.

19. En este sentido se pronunciaba López Álvarez, María José: “La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español”, ob. cit., pp. 74 y 75.

20. Ya lo advertía De la Flor Fernández, María Luisa: “La Directiva sobre conciliación y su transposición en España”, ob. cit., p. 59.



deben disfrutarse en un momento cercano al nacimiento, no pudiendo superar el año de vida del hijo. Ciertamente el artículo 5.1 de la Directiva señala que el derecho al permiso ha de disfrutarse “antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro”. Ello que permite una regulación nacional que fije un período para su disfrute que no alcance los ocho años de edad del hijo, pero es evidente que este fraccionamiento y acumulación del derecho en dos períodos distintos, el primer año y de ahí hasta los ocho, no resulta muy adecuado con la finalidad perseguida por la Directiva.

C. La remuneración del permiso parental

El permiso parental regulado en la Directiva tiene carácter remunerado, tal como señala expresamente el artículo 8 de la misma. Desde la primera fase de transposición del permiso parental (Real Decreto-ley 5/2023), el legislador español no recogió expresamente en el art. 48 bis ET el derecho a una retribución; por lo que la doctrina señalaba cómo la transposición en este caso era meramente parcial²¹ (de hecho, lo señalaba expresamente la disposición final 8ª del Real Decreto-ley 5/2023, que incorporó el permiso parental a nuestro ordenamiento. Existía, por tanto, una carencia esencial²².

Ahora bien, la Directiva no establece que deba remunerarse la totalidad del período de permiso parental, pues el apartado primero del artículo 8 de la Directiva señala que los Estados deben garantizar que los trabajadores que disfruten del permiso previsto por el artículo 5.2, reciban una remuneración. Al referirse sólo al supuesto de permiso parental regulado por el apartado 2 del artículo 5, ciñe la retribución exclusivamente al supuesto de los dos meses de permiso que son intransferibles; por lo tanto, no se exige la retribución durante el resto del período²³, sino solamente durante dos meses, que, además, deben ser intransferibles. Ciertamente nuestro ordenamiento ha previsto la intransferibilidad durante todo el período que se regula como permiso parental, ya sea en sentido estricto, como los períodos de mejoras que se incorporan para satisfacer este derecho al permiso parental: el artículo 48 bis ET declara la intransferibilidad del período allí regulado, al igual que hace el artículo 48.4 ET, así como el artículo 37.4 ET. Ahora bien, que la regulación española mejore la Directiva y establezca una regulación más favorable en materia de intransferibilidad, no significa que el legislador esté obligado a fijar una remuneración que alcance a todo el período de las dieciséis semanas de permiso

21. *Vid.*, por ejemplo, Cabero Morán, Enrique: “Los derechos laborales de conciliación y los cuidados: derechos de origen legal vinculados a derechos constitucionales inespecíficos”, *Trabajo y Derecho*, núm. 123, 2025, versión electrónica.

22. Castro Argüelles, María Antonia: “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-ley 5/2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 271, 2023, versión informática.

23. López Álvarez, María José: “La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español”, *ob. cit.*, p. 75.



parental. Por lo tanto, basta que nuestro ordenamiento contemple la remuneración del permiso durante dos meses u ocho semanas, para estimar el cumplimiento con la Directiva en este punto.

Por otra parte, debe subrayarse que en este caso, a diferencia de lo que se establece para el permiso de paternidad, en que se establece que la remuneración o prestación económica debe ser equivalente a lo que percibiría el trabajador en caso de interrupción de las actividades por motivos de su estado de salud (la prestación de incapacidad temporal en nuestro país); el artículo 8.3 de la Directiva es mucho menos preciso, limitándose a señalar que los Estados miembro o los interlocutores sociales “definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental”. Por lo tanto, la Directiva renuncia a fijar una retribución mínima. Esto significa que el legislador, a la hora de concretar la cuantía de la remuneración, tiene una mayor capacidad de actuación²⁴, no como ocurre con el permiso de paternidad o la maternidad (hoy integrados en la suspensión por nacimiento y cuidado). En todo caso, podemos señalar pronunciamientos doctrinales que estiman que, al referirse la Directiva a una retribución que debe facilitar que ambos progenitores disfruten del permiso, sería lógico entender que dicha retribución debe tender a los ingresos ordinarios²⁵.

¿Cómo ha resuelto el legislador español esta falta de retribución? Como sabemos, no se ha alterado lo dispuesto por el artículo 48 bis ET, que no regulaba el carácter retribuido del permiso parental de ocho semanas. En consecuencia, si al menos deben ser retribuidas ocho semanas, o dos meses, no cabe más alternativa que acudir al período procedente de las mejoras de otros derechos en materia de conciliación, la suspensión por nacimiento y cuidado y del permiso por lactancia. Respecto de la suspensión por nacimiento y cuidado del menor, nuestro ordenamiento evita la retribución vía salario y establece una prestación por nacimiento y cuidado del menor en los artículos 177 y siguientes LGSS. Recordemos que la Directiva 92/85 al regular el permiso de maternidad permite que dicha remuneración se cumpla a través de una prestación económica, por lo que la regulación nacional es coherente con la Directiva. Esta vía de retribución también es coherente con el hecho de que el legislador español haya considerado al permiso parental como un supuesto de suspensión del contrato (téngase en cuenta que uno de los principales efectos de la suspensión es la paralización de la obligación salarial del empresario)²⁶. En cuanto a la cuantía de la prestación equivale al 100 % de la base reguladora correspondiente.

Dado que la regulación actual de diecinueve semanas de suspensión por nacimiento y cuidado suponen una mejora de cinco semanas respecto de la Directiva 92/85,

24. Rodríguez Escanciano, Susana: “Tiempo de trabajo y conciliación: premisas para el reparto equilibrado bajo el principio de corresponsabilidad”, *Trabajo y Derecho*, núm. monográfico 13, 2021, versión electrónica.

25. Vid. Cabeza Pereiro, Jaime: “La Directiva de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Revista de Derecho Social*, núm. 92, 2020, p. 65.

26. Castro Argüelles, María Antonia: “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-ley 5/2023”, ob. cit., versión electrónica.



resulta que contamos con esas cinco semanas retribuidas para satisfacer el derecho al permiso parental retribuido. Faltan, pues, otras tres semanas retribuidas para alcanzar las ocho semanas o dos meses del artículo 5 de la Directiva 2019/1158.

En cuanto al permiso por lactancia, si bien el artículo 37.4 ET no establece de manera expresa su carácter retribuido, sin embargo, tal carácter se deduce, a *contrario sensu*, de la literalidad del último párrafo del artículo 37.4 ET. Por lo tanto, las teóricas tres semanas procedentes de la acumulación de las horas de ausencia, sumadas a las cinco anteriores, alcanzarían las ocho semanas exigidas por la Directiva 2019/1158 en su artículo 8.

Por lo tanto, sólo se remuneran, a través de una prestación o del salario, las diferentes semanas que proceden de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento (art. 48.4 y 5 ET) o de la acumulación de la hora de ausencia por lactancia (art. 37.4 ET). No resultan retribuidas las semanas reguladas en el artículo 48 bis ET; es decir, las que se configuran como permiso parental en sentido estricto.

Ahora bien, tal como hemos visto en el apartado anterior, hay situaciones en las que la acumulación de las horas de ausencia, no alcanzan las tres semanas pretendidas por el legislador nacional; por lo que, pese a la cláusula pasarela, no todas las situaciones posibles de permiso parental alcanzan una duración de cuatro meses o dieciséis semanas. Si además, los dos meses u ocho semanas retribuidas previstas por nuestro ordenamiento son las que proceden de la suspensión por nacimiento y cuidado, más la acumulación de horas de ausencia y, tal como hemos visto, estas últimas no siempre son suficientes para completar las tres semanas que faltarían. La consecuencia es que tampoco desde el punto de vista de la exigencia de retribuir dos meses completos, se ha procedido a una correcta transposición de la Directiva, pues nuestro ordenamiento no garantiza un período retribuido de dos meses completos; y ello, no por falta de previsión de la retribución, sino por no alcanzarse, en todos los casos, el total de semanas que faltan por añadir a las previstas por el artículo 48 bis ET.

De otro lado, debemos tener en cuenta que en las semanas que suponen una mejora del permiso por maternidad (cinco semanas) que son utilizadas en base a la cláusula pasarela, la retribución procede de una prestación contributiva de Seguridad Social; es decir, que es necesario haber cotizado a la Seguridad Social para acceder a la misma con la excepción de progenitores de edad inferior a 21 años), tal como señala el artículo 178 LGSS. Ello supone que aquellos que no cumplan con la exigencia de cotización, no tendrían derecho a la prestación, careciendo en estos casos de la remuneración que establece el artículo 8 de la Directiva. Ciertamente la cuestión se ha paliado al modificar el Real Decreto-ley 9/2025 lo dispuesto en el artículo 181 LGSS, que regula la prestación económica especial por nacimiento y cuidado de menor, que tiene carácter no contributivo; de manera que aun faltando el requisito de cotización podría accederse a la prestación y cumplirse, por tanto, con lo previsto por el artículo 8 de la Directiva sobre la remuneración durante el permiso parental. No obstante, la cotización no es el único requisito para acceder a la prestación por nacimiento, pues el artículo 178.1 LGSS se remite también a los requisitos generales del



artículo 165.1 LGSS; es decir, afiliación, alta o alta asimilada. De esta manera, hay que cuestionarse cuál sería la situación de aquellos trabajadores que, teniendo derecho a la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, no tienen derecho a la prestación. Si en estos casos no se genera derecho a la prestación, queda sin remunerar el permiso parental. Por lo tanto, tampoco desde este punto de vista se satisfaría correctamente la Directiva 2019/1158.

Para terminar con esta cuestión, debemos reflexionar, aunque sea mínimamente, sobre la finalidad de lo previsto por el artículo 8.1 de la Directiva, cuando limita la retribución en el permiso parental, sólo a los dos meses en que hay intransferibilidad. Desde mi punto de vista, el objetivo perseguido es fomentar la corresponsabilidad, pues se retribuyen, según la Directiva, los meses en que hay una intransferibilidad del derecho; de manera que se persigue involucrar al progenitor varón a través de la retribución y sin que sea posible traspasar el derecho a la madre. Pero nuestro ordenamiento reconoce la intransferibilidad durante todo el período de disfrute del permiso parental en sentido estricto, más la suspensión por las semanas de suspensión por nacimiento y cuidado, así como resulta intransferible el derecho a la lactancia. Desde este punto de vista, si la intención de la Directiva es fomentar la intransferibilidad, ¿no sería contrario a la misma una regulación nacional en que un período intransferible, el permiso parental en sentido estricto del artículo 48 bis ET, no genere derecho a la retribución? Ciertamente podría plantearse esta duda. Sin embargo, bajo mi punto de vista, considero que no hay incorrecta transposición por este motivo; es decir, porque haya un período intransferible no retribuido; pues si el objetivo es facilitar la corresponsabilidad, lo cierto es que el ordenamiento español supone, a estos efectos, una mejora sobre el comunitario, pues la totalidad del permiso parental (el estricto, más los períodos complementarios de los artículos 48.4 y 37.4 ET) tiene carácter intransferible. Lo que sí supone una transposición insuficiente es que se esté retribuya un período inferior al previsto por la Directiva.

III. CONTRIBUCIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 9/2025 A LA CORRESPONSABILIDAD

Tal como señalábamos al inicio de este trabajo, al margen de proceder a la correcta y apropiada transposición de la Directiva 2019/1158 en materia de permisos parentales, el Real Decreto-ley 9/2025 pretende además que dicha transposición se realice desde la perspectiva de facilitar un mayor nivel de corresponsabilidad en nuestro ordenamiento y lograr así una mayor igualdad efectiva entre los progenitores a la hora de hacer frente a las responsabilidades familiares. Tal como he tenido ocasión de plantear en algún trabajo anterior, “la corresponsabilidad se configura como la acción de los poderes públicos (especialmente, por lo que a nosotros interesa, del legislador) dirigida a procurar que las responsabilidades de orden familiar puedan ser repartidas de manera equilibrada, lo más igualitaria posible, entre trabajadoras y trabajadores; de manera que se rompa con el estereotipo que impone a la mujer



encargarse de tales cuidados”²⁷. Por lo tanto, estamos ante una concepción no sexista de la conciliación²⁸.

Debemos preguntarnos, por tanto, si el Real Decreto-ley cumple con el objetivo señalado en su preámbulo. Sobre esta cuestión debemos señalar como existen ciertos elementos que el legislador, como consecuencia de la transposición de la Directiva, viene aplicando para lograr el objetivo de la corresponsabilidad. Son mecanismos cuyo objetivo es que los progenitores varones, y no sólo las mujeres, hagan frente a las responsabilidades de orden familiar. Así, podemos señalar cuestiones como la intransferibilidad de los derechos de conciliación, la flexibilización del disfrute de estos derechos o la retribución de los trabajadores durante el período de disfrute de los mismos²⁹. Pues bien, podemos afirmar que la reforma introducida por el Real Decreto-ley contiene elementos que pretenden satisfacer el objetivo de favorecer la corresponsabilidad.

De entrada, se incide en el carácter intransferible del derecho³⁰. La intransferibilidad resulta esencial para conseguir la corresponsabilidad, pues dado el hecho de que socialmente se impone a la mujer el rol de cuidadora de los familiares, la posibilidad de transferir el derecho de un titular a otro facilita que, por la presión de este estereotipo sociales, sea la mujer quien exclusivamente haga frente a las responsabilidades, utilizando tanto de su derecho, como el correspondiente al otro progenitor que se le transfiere³¹. En consecuencia, admitir la transferencia del derecho supone facilitar que el hombre trabajador pueda eludir las responsabilidades familiares, haciendo recaer las mismas exclusivamente sobre la mujer trabajadora³². En definitiva, permitir esta posibilidad va en la dirección contraria a la corresponsabilidad; es por ello que el legislador ha introducido de manera expresa la intransferibilidad de ciertos derechos laborales³³. Por lo tanto, la intransferibilidad de derechos se utiliza como un

27. Gorelli Hernández, Juan: “La corresponsabilidad en el ordenamiento laboral español: delimitación y contenido”, ob. cit., p. 123. En la misma dirección, podemos señalar a Barcelón Cobedo, Susana: “Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023”, ob. cit. p. 107; De la Puebla Pinilla, Ana: “Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad”, ob. cit., p. 215; Gorelli Hernández, Juan: “Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal: el Real Decreto-ley 6/2019”, ob. cit., pp. 126 y 127; Rodríguez González, Sarai: “Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE”, ob. cit., p. 240; Serrano Argüeso, Mariola y Eregaña de Jesús, Nerea.: ob. cit., pp. 155 y 156.

28. Rodríguez Escanciano, Susana: “Tiempo de trabajo y conciliación: premisas para el reparto equilibrado bajo el principio de corresponsabilidad”, ob. cit., versión electrónica.

29. Sobre esta cuestión *vid.* Gorelli Hernández, Juan: “La corresponsabilidad en el ordenamiento laboral español: delimitación y contenido”, ob. cit., pp. 121 y ss.

30. *Vid.* Cabeza Pereiro, Jaime: “La Directiva sobre conciliación y su transposición en España”, ob. cit., p. 59.

31. Nieto Rojas, Patricia: “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7, 2023, p. 87.

32. Ballester Pastor, María Amparo: “Transponiendo a regañadientes la Directiva 2019/1158 de conciliación”, ob. cit., p. 37; Gorelli Hernández, Juan: “Hacia la corresponsabilidad mediante la suspensión por nacimiento de hijos”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019, pp. 286 y 287; Molero Maraño, María Luisa: “Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. extraordinario 1, 2019, p. 171.

33. Blasco Jover, Carolina: “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres

instrumento corrector de la simple conciliación y de los estereotipos sociales vigentes, por lo que es uno de los principales mecanismos de corresponsabilidad³⁴.

Nuestra regulación mantiene el carácter intransferible de los diferentes elementos que se incorporan para proceder a la transposición del artículo 5 de la Directiva. Recordemos, que dicho precepto sólo establece como período intransferible dos de los cuatro meses (*vid.* su apartado 2º). Sin embargo, el legislador español ha mejorado sensiblemente estos mínimos, al considerar intransferible la totalidad del período de permiso parental, ya sea la parte de permiso parental en sentido estricto, como el resto de permisos o períodos que ayudan a intentar alcanzar los cuatro meses que en total establece la Directiva como permiso parental (*vid.* arts. 48 bis, 48.4 y 37.4 ET). Es clara, por tanto, la intransferibilidad de todo el período de tiempo que el legislador considera que satisface los mínimos del permiso parental del artículo 5 de la Directiva.

Una segunda cuestión que debe tenerse en cuenta desde la perspectiva de la corresponsabilidad se refiere a la necesidad de que los derechos en materia de conciliación se regulen favoreciendo un disfrute, lo más flexible posible, por parte de los beneficiarios³⁵. Mientras más pueda adaptarse el disfrute de estos derechos de conciliación a las concretas necesidades de los trabajadores, mayor facilidad tendrán los trabajadores varones para incorporarse a los cuidados de orden familiar, incrementando, de esta manera, el objetivo de la corresponsabilidad³⁶. Al respecto, debemos señalar que la propia Directiva en su artículo 5.6 promueve que las regulaciones nacionales faciliten dosis de flexibilidad en el disfrute del permiso³⁷.

Desde la perspectiva de dotar de mayor flexibilidad a los permisos de carácter familiar y, en concreto, el permiso parental, la propia exposición de motivos del Real Decreto-ley 9/2025 señala expresamente que “tales fines, la norma hace uso de tres contenidos de gran trascendencia: en primer lugar, incrementa, con carácter general, la duración del permiso de nacimiento y cuidados, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en tres semanas, las dos últimas con un diseño más flexible, para cumplir con su finalidad de cuidado parental”. Teniendo en cuenta que la reforma que introduce el Real Decreto-ley afecta especialmente a la suspensión por nacimiento y cuidado (además, de la suspensión por adopción, guarda y acogimiento), es lógico que la pretensión de flexibilidad se centre en este ámbito. Concretamente, la nueva redacción del artículo 48.4 ET plantea la siguiente distribución de las diecinueve semanas de duración de la dicha suspensión: seis semanas inmediatamente

en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, abril-junio 2019, p. 57.

34. Rodríguez González, Sarai: “Los derechos de conciliación corresponsable en el derecho español a la luz de la Directiva 2019/1158”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 154, 2022, p. 150.

35. Sobre la relevancia de esta cuestión, *vid.* Ballester Pastor, María Amparo: “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *ob. cit.*, p. 1123.

36. En esta dirección Gorelli Hernández, Juan: “La corresponsabilidad en el ordenamiento laboral español: delimitación y contenido”, *ob. cit.*, p. 145; Rodríguez González, Sarai: “Los derechos de conciliación corresponsable en el derecho español a la luz de la Directiva 2019/1158”, *ob. cit.*, p. 150.

37. En este sentido, señala expresamente que “[l]os Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles”.



posteriores al parto, ininterrumpidas y que han de disfrutarse a jornada completa. A partir de estas semanas, en segundo lugar, podrán disfrutarse once semanas que pueden distribuirse a voluntad del trabajador o trabajadora, siempre que se distribuyan en períodos semanales (no en días) y que pueden disfrutarse de manera acumulada o fraccionada y que podrán utilizarse hasta que el hijo/a cumpla los doce meses. Por último, las dos semanas que restan, podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales, de manera acumulada o fraccionada, hasta que el hijo cumpla los ocho años. En realidad, lo que hace el Real Decreto-ley 9/2025 es reiterar el mismo esquema de disfrute flexible que ya se establecía bajo la regulación anterior del artículo 48.4 ET, no suponiendo una verdadera novedad, sino aplicando los mismos elementos de flexibilidad preexistentes a las semanas que vienen a ampliar la suspensión por nacimiento y cuidado.

Ciertamente, se establece que el disfrute de estas semanas es bastante flexible. Ahora bien, tal como hemos señalado anteriormente en este trabajo, esta regulación supone limitar a las dos últimas una plena satisfacción de los objetivos de la regulación del permiso parental, pues el disfrute de las primeras diecisiete semanas ha de producirse necesariamente dentro del primer año de vida del recién nacido; pudiendo disfrutar sólo de dos semanas de la suspensión por nacimiento y cuidado hasta que cumpla los ocho años (a las que se suman las ocho semanas del artículo 48 bis ET). No obstante, no debemos olvidar que el artículo 5.1 de la Directiva no establece obligatoriamente que el disfrute del permiso parental haya de producirse dentro de un período que alcance a los ocho años de edad del hijo. En realidad, establece que los Estados miembros garantizarán un permiso parental de cuatro meses “que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro”. Por lo tanto, el legislador español puede, efectivamente, reducir el período de tiempo dentro del que puede disfrutarse este derecho, siendo factible que una parte esencial del mismo debe disfrutarse antes de que el hijo cumpla una edad inferior a los ocho años. Evidentemente, la imposición del disfrute de buena parte del permiso parental (seis semanas, tres de ellas procedentes de la mejora del permiso por maternidad –suspensión por nacimiento y cuidado– y otras tres de la acumulación de las horas de ausencia de lactancia) dentro de una edad muy reducida del hijo (un año), cuando dentro de este último período se ha establecido en el Derecho Comunitario una suspensión por maternidad de catorce semanas, puede ser contrario al objetivo final del permiso parental. No obstante, también es cierto que la regulación nacional permite que de las dieciséis semanas del permiso parental³⁸, diez de ellas puedan disfrutarse hasta el cumplimiento de los ocho años por el menor: las dos semanas últimas de la suspensión por nacimiento y cuidado, más las ocho del artículo 48 bis ET.

Para terminar con el análisis de los elementos favorecedores de la corresponsabilidad, debemos hacer referencia a la retribución. Sin lugar a duda alguna, la retribución de los permisos es uno de los elementos que más contribuye al disfrute efectivo de

38. Los cuatro meses del artículo 5.1 de la Directiva 2019/1158.



los mismos, pero también a la corresponsabilidad, fomentando que los varones se integren en las tareas propias de la atención a familiares. Los derechos de ausencia, como es el caso de los permisos pueden tener como consecuencia la pérdida del salario; y la pérdida del salario se configura como el principal obstáculo para acceder a tales permisos, pues habrá trabajadores, hombres y mujeres, que no puedan renunciar al salario.

De otro lado, el hecho de que no haya retribución durante estos períodos genera un problema que afecta de manera directa a la igualdad efectiva que pretende obtenerse a través de la corresponsabilidad: ante la necesidad inevitable de atender responsabilidades familiares, la falta de retribución hace que en caso de desarrollar trabajo los dos progenitores, sea la mujer quien, en última instancia, haga frente a los cuidados demandados. Ello se debe no sólo a la existencia de unos roles sociales muy marcados, por los que se impone a la mujer tal actuación; sino también por el hecho de que en el ámbito familiar se preferirá que la pérdida salarial sea la menor posible y, tal como sabemos, existe una importante brecha en la retribución entre hombres y mujeres. Consecuentemente, quien recibe una cuantía menor de salario (normalmente, la mujer), será quien sacrificará sus intereses laborales y hará frente a las responsabilidades familiares. Desde este punto de vista, se ha destacado por la doctrina laboral cómo al asumir las mujeres las responsabilidades familiares, dan una relevancia secundaria a la retribución; en el caso de los hombres no es así, de modo que, si no hay retribución, difícilmente se harán cargo de las responsabilidades familiares³⁹.

Desde este punto de vista, hemos de recordar que la Directiva sólo prevé que se retribuyan los dos meses que son intransferibles (art. 8 en sus apartados 1 y 2 y art. 5.2). Por otro parte, no establece una cuantía mínima, evitando que haya una uniformidad mínima entre las regulaciones nacionales; optando así, por una solución de compromiso ante la diversidad de tales ordenamientos nacionales⁴⁰.

Nuestro ordenamiento, dejando al margen de si se ha satisfecho correctamente la transposición, prevé, tal como ya hemos analizado, la retribución de las semanas de suspensión por nacimiento y cuidado (cinco semanas que son mejora respecto del permiso por maternidad regulado en la Directiva 92/85/CEE), a través de la prestación de Seguridad Social, ya sea la contributiva o la no contributiva (en este caso, la cuantía de la prestación es bastante reducida, al basarse en el IPREM). De otro lado, las jornadas completas que se generan por la acumulación de las horas de ausencia, son retribuidas con salario por parte del empresario. En consecuencia, si bien no se produce una retribución durante todo el período de permiso parental, situación que sería realmente lo ideal, lo cierto es que se remunera una parte de dicho período. Otra cuestión es que se alcance el período exigido por la Directiva 2019/1158, tal como hemos analizado anteriormente.

39. Molina Navarrete, Cristóbal: "El «fin» de la «reconciliación» trabajo/familia como derecho social fundamental ¿«se-
xuado»? sin «corresponsabilidad» no hay «paraíso» de igualdad", *Trabajo y Derecho*, núm. 47, 2018, versión electrónica.

40. Cabeza Pereiro, Jaime: "La Directiva sobre conciliación y su transposición en España", ob. cit., p. 63.

En consecuencia, podemos señalar que la nueva regulación sigue la senda de favorecer la corresponsabilidad, si bien lo hace de manera limitada. Justificamos esta opinión en el hecho de que la intransferibilidad ya se reconocía con anterioridad a la reforma, por lo que no se ha aportado nada en esta dirección. De otro lado, la flexibilidad en el disfrute que se aporta no supone una gran novedad y, de hecho, la reforma supone que parte del período del permiso parental deba disfrutarse obligatoriamente durante los primeros meses de vida del hijo; concretamente las tres semanas de las cinco procedentes de la suspensión por nacimiento y cuidado, más todo el período que se obtiene a través de la acumulación de las horas de ausencia. Se limita así la autonomía para poder distribuir todo el período de permiso parental. En cuanto a la retribución, ya hemos comentado que la transposición no garantiza que se retribuyan dos meses completos, pues la reforma no garantiza que se produzca en todo caso el incremento de las ocho semanas que se pretendían con este intento de transposición, luego tampoco se alcanza la exigencia de la Directiva.

IV. LA PROTECCIÓN DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

Desde el punto de vista de la suspensión por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda (art. 48.4 y 5 ET), el Real Decreto-ley, no se ha limitado a incrementar su duración para facilitar la transposición de la Directiva en materia de permiso parental, sino que también ha introducido una interesante modificación relativa a las familias monoparentales, incrementando la protección de esta modalidad de familia⁴¹.

La cuestión es la siguiente: como sabemos, nuestro ordenamiento ha evolucionado desde una suspensión puramente maternal, a una suspensión que pueden disfrutar de manera individual e intransferible ambos progenitores. Se generan así dos derechos de suspensión y son dos las personas que pueden otorgar los cuidados al menor, pudiendo coincidir los períodos de suspensión de ambos progenitores o sucederse en el tiempo; teniendo también derecho (en su caso) a las prestaciones de Seguridad Social.

Frente a esta situación, que pretende favorecer la corresponsabilidad, se plantea el caso de las familias monoparentales, en las que sólo está presente uno de los progenitores y sólo éste puede prestar los cuidados al menor, pudiendo disfrutar de su suspensión del contrato de trabajo y, en su caso, de su prestación de Seguridad Social. Ello supone que, en estos casos de familias monoparentales, el período en que pueden otorgarse tales cuidados a través de la suspensión será menor que en los casos de familias con los dos progenitores (en la actualidad, sólo 19 semanas, frente a las 38 en caso de disfrute sucesivo de los dos progenitores). Teniendo en cuenta

41. Debe destacarse cómo la doctrina laboral reclamaba la necesidad de mejorar la situación de las familias monoparentales; así Igartua Miró, María Teresa: "Promoción de la igualdad de género a través de «fórmulas de trabajo flexibles». Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158", *Femeris*, vol. 7, núm. 2, 2022, p. 103; de igual manera Molero Marañón, María Luisa: "Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI", ob. cit., p. 163.



esta situación se comenzó a plantear que las familias monoparentales (normalmente madres), debían tener derecho a la acumulación de la suspensión y la prestación que correspondería al otro progenitor que no integra parte de la familia con el derecho del único progenitor, duplicando así el derecho.

El conflicto se plantea fundamentalmente desde la perspectiva del acceso a la prestación de Seguridad Social, pues se deniega el abono de una prestación doble a los progenitores monoparentales. La cuestión alcanzó, como es lógico, el ámbito judicial, produciéndose un interesante cruce de argumentos a favor y en contra de aceptar la acumulación que se solicitaba por los demandantes. Así, para sostener la acumulación de la suspensión y de la prestación, se estimaba que de no aceptarse se generaba una discriminación entre las familias biparentales y las monoparentales, pues en el caso de familias con dos progenitores, se disfrutaba de mayores períodos de suspensión financiados con prestación para cuidar al menor; mientras que en las familias monoparentales, tratándose de una situación idéntica (nacimiento de un hijo), solo se generaba derecho a un único período de suspensión y prestación, repercutiendo la desigualdad sobre el menor. De otro lado, se utiliza como argumento la defensa del superior interés del menor, acudiendo a la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1989. Frente a esta posición, las sentencias que rechazaban la acumulación de los derechos negaban que la regulación tuviese carácter discriminatorio, pues dicha regulación se ha planteado desde el punto de vista de facilitar la corresponsabilidad, la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares con el objetivo de lograr una efectiva igualdad de oportunidades de la trabajadora con responsabilidades familiares. Por otra parte, al plantear una duplicación de la prestación de Seguridad Social, se subraya que estamos ante una prestación contributiva de la Seguridad Social, por lo que han de cumplirse los requisitos para acceder a la misma, entre ellos, haber cubierto un período de carencia o cotización a la Seguridad Social. Este requisito se exige a cada progenitor por separado, generando cada uno de ellos su propia prestación; por lo que aceptar la duplicación de la prestación con la misma exigencia de cotización, supondría reducir el carácter contributivo.

Tras estos pronunciamientos contradictorios entre los Tribunales Superiores de Justicia, se produjo la respuesta del Tribunal Supremo, que resolvió la cuestión a través de la STS de 2 de marzo de 2023⁴², que rechazó el incremento de las suspensiones y la duplicación de la prestación de Seguridad Social. La sentencia ofrecía diferentes argumentos para llegar a esta conclusión. De entrada, se estimaba que aceptar la acumulación en el progenitor monoparental suponía alterar la regulación en materia de Seguridad Social, pues se estaría creando una nueva prestación contributiva no recogida por el ordenamiento, que duplicaría la duración de la inicial, pero sin modificar los requisitos para tener derecho a la misma. Además, se estaría alterando también la regulación sobre suspensión del contrato de trabajo, lo que afecta también al empresario, que tendría que conceder una suspensión ampliada,

42. Recurso 3972/2020.



no regulada por el Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, el poder judicial estaría actuando como poder legislativo, lo cual resulta totalmente ajeno a la función constitucionalmente atribuida al mismo. Rechaza, además, el Tribunal Supremo que el reconocimiento de la acumulación en el único progenitor, no es una exigencia que pueda derivarse ni de los tratados internacionales suscritos por España, ni del ordenamiento, cumpliendo el ordenamiento español con las exigencias de tal normativa. Específicamente rechaza el Tribunal Supremo que la regulación española sea contraria a lo previsto por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en sus artículos 24 (derechos del menor) y 33 (protección de la familia y conciliación de la vida familiar y laboral). También rechaza el Tribunal Supremo que la acumulación sea necesaria en el caso de familias monoparentales como consecuencia del interés superior del menor, pues éste no es el único interés en juego, teniendo relevancia, de igual manera, los principios de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres trabajadores y la corresponsabilidad; por lo que han de ponderarse todos ellos en función de los recursos financieros disponibles en el sistema de Seguridad Social. Para terminar, se rechaza que exista discriminación, ya que no existe un derecho a acceder a la suspensión y prestación en caso de inexistencia, o no integración en la familia, del segundo progenitor.

Sin embargo, el periplo judicial no terminó aquí, pues fue el Tribunal Constitucional, a través de su STC 140/2024, de 6 de noviembre, quien dijo la última palabra. Consideró que existía una verdadera situación de desigualdad al negarse al progenitor monoparental el disfrute de la prestación que hubiese debido corresponder al otro progenitor. El Tribunal Constitucional afirma que la desigualdad tenía un motivo discriminatorio, de manera que se estaría ante una discriminación por razón de nacimiento, descartando que la discriminación pueda justificarse en base a la pretensión de alcanzar una mayor cota de corresponsabilidad. Desde este punto de vista, estima el Tribunal Constitucional que se estaría produciendo una inconstitucionalidad, no por la regulación en sí, sino por el hecho de no prever la posibilidad de que en las familias monoparentales puedan acumular la suspensión y la prestación, con las negativas consecuencias que ello supone para los niños nacidos en este tipo de familias; en definitiva, una inconstitucionalidad omisiva⁴³.

Esta inconstitucionalidad omisiva o por no contemplar la norma legal la situación de las familias monoparentales, supone que no puede declararse la nulidad de unas normas (arts. 48.4 ET y 177 LGSS) por lo que no dicen, sino que tales normas deben mantenerse en nuestro ordenamiento, hasta que el legislador en uso de sus competencias, proceda a regular la situación de las familias monoparentales. Ahora bien, hasta esa actuación del legislador, tales normas deben interpretados en el sentido de adicionar al permiso y la prestación del progenitor monoparental, el permiso y prestación que correspondería al otro progenitor.

43. Cabero Morán, Enrique: "Los derechos laborales de conciliación y los cuidados: derechos de origen legal vinculados a derechos constitucionales inespecíficos", ob. cit., versión electrónica.



La consecuencia lógica de la sentencia del Tribunal Constitucional era la necesidad de proceder a regular el incremento de la suspensión y de la prestación por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento; lo cual se ha realizado a través del Real Decreto-ley 9/2025. Dado que la regulación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, establece como situación protegida la de nacimiento, adopción, guarda y acogimiento, “durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 ET” (art. 177 LGSS), para ampliar la protección de las familias monoparentales basta modificar la regulación estatutaria, pues al modificar ésta, automáticamente se proyecta la reforma sobre la prestación.

Concretamente, la nueva redacción del artículo 48.4 ET establece en su segundo párrafo (tras afirmar en el anterior que la duración de la suspensión es de diecinueve meses), que en el supuesto de monoparentalidad, el período de suspensión será de treinta y dos semanas. De igual manera, el artículo 48.5 ET, al regular la suspensión en casos de adopción, guarda y acogimiento, establece para las familias monoparentales, una duración idéntica de la suspensión, treinta y dos semanas.

Si nos fijamos con atención, llegaremos a la conclusión de que la acumulación de los dos períodos de suspensión en el progenitor monoparental, no es plena; pues diecinueve semanas, más otras diecinueve, son treinta y ocho semanas, no treinta y dos. El motivo reside en el razonamiento de la STC 140/2024: señalaba esta sentencia que no es factible la acumulación plena de los dos períodos, pues deben excluirse las seis primeras obligatorias que corresponderían al otro progenitor.

En realidad, el carácter obligatorio de estas seis semanas no justifica que deban ser eliminadas de la acumulación. La justificación reside en el hecho de que el Tribunal Constitucional analizaba un supuesto de nacimiento o parto. En este caso, el sentido de establecer un descanso obligatorio se vincula a la necesidad de facilitar la recuperación de la salud materna; de ahí su obligatoriedad. En este sentido, se establece la obligatoriedad del disfrute materno de las seis semanas posteriores al parto en el artículo 4.4 del Convenio OIT 183, ratificado por nuestro país⁴⁴. Con posterioridad a la incorporación de esta regulación internacional, nuestro ordenamiento extendió al padre un permiso parental, y posteriormente un derecho idéntico al de la madre, configurando hoy la suspensión por nacimiento y parto; aplicando a las seis primeras semanas el mismo carácter obligatorio (en este caso, no por motivos de salud, sino “para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil”, tal como señalaba la regulación anterior del artículo 48.5 ET). De igual manera, la obligatoriedad de las seis semanas se extendió a los supuestos de adopción, guarda y acogimiento. Sin embargo, tanto en el caso del disfrute paterno, como en los casos del artículo 48.4 ET, es cuestionable este carácter obligatorio, pues no está en juego

44. Establece este precepto que “[t]eniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”.



la salud materna, y parece que dicha obligatoriedad es más una consecuencia de la pretensión de homogeneizar o uniformar la regulación de tales causas de suspensión del contrato.

En todo caso, la actual regulación introducida por el Real Decreto-ley 9/2025, siguiendo la STC 140/2024, que contemplaba un supuesto de parto, en el que tiene sentido reducir las seis semanas obligatorias que le corresponderían al otro progenitor ausente, pues tales semanas, que tienen como objetivo la protección de la salud, ya han sido disfrutadas por la madre, no siendo necesarias otras seis, ha aplicado la misma solución a todo el régimen de suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. El objetivo evidente, no es otro que el de homogeneizar la regulación bajo el modelo de la suspensión por nacimiento.

Ha de tenerse en cuenta que el incremento de la duración de la suspensión en estos casos, también se ve afectado por la nueva distribución que establece el artículo 48.4 y 5 ET: las primeras seis semanas serán de disfrute obligatorio e ininterrumpidas, a partir del parto, o la resolución judicial o administrativa; veintidós semanas que pueden disfrutarse de manera acumulada o fraccionada, pero en períodos semanales, entre la finalización del anterior período y el día en que el hijo cumpla los doce meses; por último, cuatro semanas de disfrute acumulado o fraccionado, hasta que el hijo cumpla ocho años. Debemos recordar, también desde el punto de vista de la duración, que ya el Real Decreto-ley 5/2023 modificó lo dispuesto por el artículo 48.6 ET, en el que se regula la ampliación de la suspensión en casos de discapacidad del hijo, o parto, adopción, acogimiento o guarda múltiples (dos semanas, una para cada progenitor); estableciendo para el caso de familias monoparentales, que la única persona progenitora, podrá disfrutar de la ampliación completa.

Para terminar con esta cuestión, recordemos la posibilidad de una familia monoparental sobrevenida. Tal como señala el artículo 48.4 y 5 ET, en caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. Es decir, nos referimos al supuesto de fallecimiento de uno de los dos progenitores tras el parto y antes de finalizar el período de suspensión. En estos casos, el progenitor superviviente podrá aprovechar la totalidad del período (si no se ha disfrutado en absoluto) o el período restante que no fue aprovechado por el progenitor fallecido. Téngase en cuenta que, en este caso, un fallecimiento de la madre en el parto, implica que el otro progenitor tenga carácter monoparental y podrá disfrutar de la totalidad del período de suspensión que correspondería a la fallecida; es decir, se produciría, según la literalidad del precepto, una acumulación de treinta y ocho semanas, dado que la regla se refiere a la totalidad del permiso. Surge así la duda de si en estos casos resulta de aplicación la regla general sobre situaciones de monoparentalidad (treinta y dos semanas), o esta regla especial (treinta y ocho semanas). Desde mi punto de vista es que dicha situación debe resolverse sobre la base de la regla general; pues sería ilógico establecer una regla más favorable que otra, en función del momento en que se produce un fallecimiento: si fallece el progenitor antes del parto, el otro disfrutará de treinta y dos semanas; pero si fallece la madre en el parto, el padre puede disfrutar de treinta y ocho semanas.



V. MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Con anterioridad hemos señalado que el Real Decreto-ley 9/2025 no ha modificado la regulación de la Ley General de la Seguridad Social en materia de prestación por nacimiento y cuidado de menor. Lo anterior es correcto en cuanto a la duración de la prestación y el hecho de que ahora alcance las diecinueve semanas. No obstante, se han aportado interesantes modificaciones en nuestro ordenamiento. alguna en lo relativo a los requisitos para el acceso a la prestación; y, de otro lado, se ha procedido a una profunda modificación del denominado “supuesto especial” de la prestación por nacimiento y cuidado (la prestación no contributiva).

En cuanto a lo primero, debe destacarse como se ha añadido un nuevo apartado 4º al artículo 178 LGSS. Este precepto es el que regula los requisitos de acceso a la prestación (los requisitos generales establecidos con tal carácter por el artículo 165.1 LGSS –afiliación, alta o situación asimilada al alta–), así como el período de carencia, que es diferente en función de la edad. A lo establecido en el artículo 178 LGSS se añade ahora un nuevo apartado 4º, con la siguiente regla: “Al inicio de cada uno de los períodos de descanso la persona trabajadora deberá encontrarse en situación de alta o asimilada a la de alta”.

A simple vista parecería una cierta incongruencia exigir el alta o situación asimilada al alta cuando ya el artículo 178.1 LGSS se refiere expresamente a esta cuestión al remitirse al artículo 165.1 LGSS. Sin embargo, no es así, pues el problema al que se enfrenta la nueva regla, si bien está vinculado a la exigencia de alta, presenta un matiz importante: en la prestación por nacimiento y cuidado de menor, siguiendo lo dispuesto por el artículo 48.4 ET es perfectamente posible disfrutar de la misma de manera fraccionada a lo largo del tiempo una vez superadas las seis semanas obligatorias de disfrute ininterrumpido inmediatamente después del parto. Lo que añade la nueva redacción es que, en caso de disfrute fraccionado, el beneficiario de la prestación debe estar de alta o alta asimilada al inicio de cada uno de los períodos de disfrute fraccionado; de esta manera, caso de carencia de alta o alta asimilada, aun faltando período por disfrutar, no será posible acceder a la prestación. Se aclara así un problema no resuelto expresamente por el legislador y que se generaba debido a la posibilidad de disfrute fraccionado de la suspensión y, consecuentemente, de la prestación⁴⁵. En definitiva, bienvenida sea la aclaración.

Por otra parte, se procede a una nueva redacción de los artículos 181 y 182 LGSS, preceptos que regulan el denominado “supuesto especial”; una prestación no contributiva para las madres que hayan dado a luz y que, cumpliendo todos los requisitos de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, excepto el período de carencia, puedan acceder a una renta económica mínima (el IPREM) durante cuarenta y dos

45. Sobre esta cuestión ya planteaba dudas derivadas del carácter fraccionado de la suspensión, desde que el legislador incorporó este planteamiento de disfrute flexible de la suspensión. *Vid.* Gorelli Hernández, Juan: “Protección del nacimiento y del riesgo durante el embarazo y lactancia”, en [AA.VV.: Lecciones de Seguridad Social](#), decimoquinta edición, Tecnos, Madrid, 2025, pp. 217 y 218.

días naturales a continuación del parto (es decir, durante las seis semanas posteriores al parto). Se trata, por tanto, de una prestación dirigida a favorecer la recuperación de la salud de las trabajadoras.

Con la nueva regulación, se amplía el ámbito de la misma, para que cualquier progenitor (hombre o mujer) pueda acceder a una renta mínima en los casos de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. No se alteran los requisitos para acceder a esta prestación, pues siguen siendo los mismos: cumplir todos los requisitos del hecho causante de la prestación por nacimiento y cuidado del hijo, excepto el período de carencia establecido en el artículo 178.1 LGSS. Tampoco se produce una ampliación del contenido material de la prestación, pues sigue siendo la misma⁴⁶, al igual que ocurre con su duración⁴⁷; incluyendo en este apartado a los diferentes supuestos de ampliación de su duración en catorce días naturales.

Las modificaciones son, esencialmente dos: en primer lugar, la ampliación del sujeto beneficiario, pues antes sólo podía disfrutarlo la madre biológica; ahora, también podrá disfrutar de esta prestación, el otro progenitor. Deja de ser, por tanto, una prestación dirigida en exclusiva a la trabajadora que da a luz. De otro lado, se amplían los supuestos, pues ahora la prestación engloba no sólo los casos de nacimiento, sino también de adopción, guarda o acogimiento. Por lo tanto, estamos ante una prestación no contributiva que puede abonarse a ambos progenitores, y en los casos de nacimiento, adopción, guarda y acogimiento.

Desde este punto de vista, la prestación deja de configurarse como una prestación que tiene por objeto la tutela de la salud de la madre biológica en el período inmediatamente posterior al parto; convirtiéndose en una prestación en la que, pese a no cumplirse con el período de carencia mínima, será posible que el hijo (biológico o adoptado), y el menor objeto de guarda o acogimiento, puedan recibir cuidados durante los primeros días; permitiendo también la protección de la salud de las madres biológicas. Por lo tanto, ha imperado nuevamente el objetivo de homogeneizar o uniformar la regulación, ofreciendo los mismos derechos a todas las situaciones protegidas en caso de nacimiento y cuidado de menor.

Para terminar, téngase en cuenta que la nueva regulación del artículo 182.3 LGSS, a diferencia de la anterior, puntualiza que el disfrute de las seis semanas de prestación debe realizarse a jornada completa, de forma obligatoria e ininterrumpida después del parto o resolución judicial o administrativa. La modificación supone una mejora técnica que, como tal debe ser bien recibida, si bien no es necesaria, pues, dada la vinculación de la prestación con el régimen jurídico de la suspensión, ya el artículo 48 ET establece sobre estas causas de la suspensión del contrato, que durante tales semanas

46. Una cuantía equivalente al 100 % del IPREM vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada en base al artículo 179 o 248 (en este último caso se refiere a los trabajadores a tiempo parcial), en cuyo caso se aplicará esta última.

47. Bajo la regulación anterior se establecía una duración de cuarenta y dos días a contar desde el parto; es decir, las seis semanas de disfrute obligatorio de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. Ahora, la literalidad es diferente ("la que se corresponda con el periodo de descanso obligatorio"); pero, evidentemente, también se refiere a las mismas seis semanas.

su disfrute ha de realizarse a jornada completa e ininterrumpidamente. Así, la nueva redacción del artículo 181 se remite a las situaciones protegidas del artículo 177 LGSS, precepto que vincula la prestación por nacimiento y cuidado de menor al disfrute de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento; por lo tanto, indirectamente se enlaza esta prestación con lo dispuesto por el artículo 48.4 y 65 ET.

VI. LAS MODIFICACIONES EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Para terminar con el análisis del contenido material del Real Decreto-ley 9/2025, debemos referirnos a las modificaciones que se han introducido en el Estatuto Básico del Empleado Público en relación a los permisos por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento el permiso para el progenitor diferente de la madre biológica y, finalmente, el permiso parental [art. 49 letras a), b), c) y g) EBEP].

Debemos recordar que a tenor del artículo 7 EBEP, la regulación aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas sobre derechos de conciliación no es el Estatuto de los Trabajadores, sino el Estatuto Básico del Empleado Público, de manera que el régimen jurídico de los funcionarios es aplicable, en este punto, al personal laboral. Dicha regulación es la contenida en el artículo 49 EBEP⁴⁸, precepto que también ha sido modificado por el Real Decreto-ley 9/2025.

En líneas generales, podemos señalar que la pretensión de esta reforma ha sido, respetando el diseño estructural de los permisos por motivos familiares del Estatuto Básico del Empleado Público, proceder a homogeneizar la regulación del Estatuto Básico del Empleado Público con las reformas del Estatuto de los Trabajadores. Desde el punto de vista de la regulación de los permisos para los funcionarios públicos y, concretamente, en materia de conciliación familiar, el Estatuto Básico del Empleado Público establece un permiso por nacimiento para la madre biológica [art. 49 letra a) EBEP], un permiso por adopción, guarda o acogimiento [letra b) del art. 49 EBEP], un permiso para el progenitor diferente de la madre biológica en caso de nacimiento, guarda, acogimiento o adopción [art. 49 letra c) EBEP], y un permiso parental [letra g) del art. 49 EBEP].

La pretensión del legislador ha sido la de establecer un régimen prácticamente común entre trabajadores de empresas privadas y empleados públicos (ya sea personal funcionario o laboral) en materia de conciliación, pese a que estos colectivos estén afectados por regulaciones legales distintas en materia de conciliación familiar. Esta homogeneización de las regulaciones supone, en buena medida, que pierda relevancia la decisión de apartar del Estatuto de los Trabajadores, en esta materia, al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

48. Téngase en cuenta que la primera de las modificaciones operadas por el Real Decreto-ley 9/2025 sobre el Estatuto Básico del Empleado Público ha afectado al propio artículo 7, al incluir expresamente en el listado de permisos familiares en los que resulta de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público, y no el Estatuto de los Trabajadores, al permiso parental.



De esta manera, los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, guarda o acogimiento, y del progenitor diferente, tendrán ahora una duración de diecinueve semanas; si bien en el caso de madre biológica monoparental, acumulará un permiso de treinta y dos semanas. La distribución de estos períodos se realiza de idéntica manera que se establece ahora en el Estatuto de los Trabajadores para la suspensión por nacimiento y cuidado del menor, todo ello con la intención de proceder a la correcta transposición de la Directiva 2019/1158: seis semanas ininterrumpidas y obligatorias, inmediatamente posteriores al parto, once semanas (veintidós en caso de monoparentalidad) hasta que el niño cumpla los doce meses, y dos semanas (cuatro en caso de monoparentalidad) hasta que el hijo cumpla los ocho años. De otro lado, se establece la intransferibilidad del derecho de la madre biológica, pues con anterioridad no se recogía esta cuestión.

La pretensión de establecer la equiparación entre ambas regulaciones estatutarias (Estatuto de los Trabajadores y Estatuto Básico del Empleado Público) ha provocado alguna norma anómala, tal como ocurre con el mantenimiento de la literalidad relativa al incremento del permiso en caso de discapacidad del recién nacido o en caso de parto múltiple, pues al igual que ocurre con el artículo 48.6 ET, se señala la adición de dos semanas “una para cada uno de los progenitores”: dado que también el artículo 49.c) utiliza la misma expresión cuando se refiere al permiso del otro progenitor, resultaría que, literalmente, se permite una doble acumulación respecto de cada progenitor en caso de tratarse de personal al servicio de una Administración [incremento de una semana por la letra a), y de otra semana por la letra c) EBEP, por lo tanto, dos semanas]; lo cual no es, evidentemente, de recibo. Puestos a mantener esta estructura normativa, debería evitarse este error de técnica jurídica.

Otra interesante diferencia entre la suspensión del Estatuto de los Trabajadores y el permiso del Estatuto Básico del Empleado Público es el relativo al período de preaviso que debe cumplir el trabajador en el disfrute de su derecho a partir de las seis semanas obligatorias. En ambos casos es de quince días. Ahora bien, mientras que el Estatuto de los Trabajadores aplica el preaviso con independencia de que se trate de disfrute acumulado o fraccionado, a jornada completa o parcial; la literalidad del Estatuto Básico del Empleado Público es que dicho preaviso se aplica sólo en caso de disfrute fraccionado (o en la terminología legal, en el disfrute interrumpido del permiso). Otra discrepancia entre el régimen jurídico del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público se centra en la capacidad de la empresa y la Administración para aplazar la concesión de la suspensión o el permiso cuando ambos titulares del derecho trabajan para la misma empresa o administración y pretenden un disfrute simultáneo. Mientras que, en el caso de una empresa, esta posibilidad se plantea cuando hay “razones fundadas y objetivas”, para limitar el ejercicio simultáneo, debiendo el empresario motivar su decisión por escrito; en el caso de la Administración, la limitación se producirá cuando se “altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios”. Además, la Administración no sólo debe justificar su decisión por escrito, sino que ha de ofrecer una alternativa de disfrute más flexible, lo cual no se exige en el caso

de las empresas. Aparentemente la diferencia se basa en el distinto funcionamiento, más rígido en la Administración que en una empresa; lo que justificaría las diferencias. No obstante, no parece que tenga una justificación el hecho de que, en el caso de la Administración, la limitación se refiere tan sólo a la distribución de las últimas dos semanas del período de diecinueve (cuatro en caso de familia monoparental); mientras que en la regulación del Estatuto de los Trabajadores la limitación puede aplicarse en todo el período de la suspensión, excepto en las seis semanas obligatorias.

Pero la principal crítica que puede hacerse es que pese a la reforma del Estatuto Básico del Empleado Público, siguen sin incorporarse derechos que hace tiempo forman parte de la regulación del Estatuto de los Trabajadores: el cómputo de la suspensión en caso de hospitalización del neonato a continuación del parto (desde el alta hospitalaria); la ampliación de la suspensión en caso de parto prematuro, con falta de peso u hospitalización a continuación del parto (a resaltar que, sin embargo, si se regula esta cuestión exclusivamente en el permiso del otro progenitor); o el anticipo del disfrute de la suspensión, hasta cuatro semanas, previas al momento previsto del parto (en el caso de madres biológicas; no obstante, si se contempla en el permiso por adopción, guarda o acogimiento el disfrute anticipado durante cuatro semanas). Por el contrario, se mantiene en el caso de adopción internacional el derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses (mientras que en caso de trabajadores de empresas privadas son sólo cuatro semanas), si es necesario el desplazamiento previo de los progenitores al extranjero.

Por último, en cuanto al permiso parental, la única novedad que introduce el Real Decreto-ley 9/2025 es la de declarar expresamente que este permiso no tiene carácter retribuido. Por lo demás, la regulación de este permiso es afín a la regulación del artículo 48 bis ET, con la diferencia de que el plazo de preaviso es mayor en el Estatuto Básico del Empleado Público (quince días frente a diez días), y el hecho de que se contemple expresamente en el Estatuto Básico del Empleado Público que, a los efectos de este precepto, “el término de madre biológica” incluye también a las personas trans gestantes.

Bibliografía

- AA.VV.: *Los derechos de conciliación en la empresa. La corresponsabilidad como objetivo para la igualdad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.
- Ballester Pastor, María Amparo: “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2019.
- Ballester Pastor, María Amparo: “Transponiendo a regañadientes la Directiva 2019/1158 de conciliación”, *Revista de Derecho Social*, núm. 108, 2024.
- Barcelón Cobedo, Susana: “Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023”, *Temas Laborales*, núm. 171, 2024.
- Blasco Jover, Carolina: “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la

- igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, abril-junio 2019.
- Cabero Morán, Enrique: "El ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras", *Trabajo y Derecho*, núm. 105, 2023.
- Cabero Morán, Enrique: "Los derechos laborales de conciliación y los cuidados: derechos de origen legal vinculados a derechos constitucionales inespecíficos", *Trabajo y Derecho*, núm. 123, 2025.
- Cabeza Pereiro, Jaime: "La Directiva de conciliación de la vida familiar y laboral", *Revista de Derecho Social*, núm. 92, 2020.
- Castro Argüelles, María Antonia: "Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-ley 5/2023", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 271, 2023.
- Cordero Gordillo, Vanesa: "El nuevo permiso parental del artículo 48 bis ET", *Lan Harremanak*, núm. 51, 2023.
- De la Flor Fernández, María Luisa: "La Directiva sobre conciliación y su transposición en España", *Temas Laborales*, núm. 168, 2023.
- De la Puebla Pinilla, Ana: "Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad", *Femeris*, vol. 6, núm. 2, 2021.
- Igartua Miró, María Teresa: "Promoción de la igualdad de género a través de «fórmulas de trabajo flexibles». Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158", *Femeris*, vol. 7, núm. 2, 2022.
- Gorelli Hernández, Juan: "Hacia la corresponsabilidad mediante la suspensión por nacimiento de hijos", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019.
- Gorelli Hernández, Juan: "Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal: el RD-Ley 6/2019", en AA.VV.: *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*, CARL, Sevilla, 2020.
- Gorelli Hernández, Juan: "La corresponsabilidad en el ordenamiento laboral español: delimitación y contenido", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 71, 2025.
- Gorelli Hernández, Juan: "Protección del nacimiento y del riesgo durante el embarazo y lactancia", en AA.VV.: *Lecciones de Seguridad Social*, decimoquinta edición, Tecnos, Madrid, 2025.
- López Álvarez, María José: "La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español", *Femeris*, vol. 7, núm. 2, 2022.
- Molero Marañón, María Luisa: "Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. extraordinario 1, 2019.
- Molina Hermosilla, Olimpia: "Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social", *Revista de Antropología Experimental*, núm. 16, 2016.
- Molina Navarrete, Cristóbal: "El «fin» de la «reconciliación» trabajo/familia como derecho social fundamental ¿«sexuado»? sin «corresponsabilidad» no hay «paraíso» de igualdad", *Trabajo y Derecho*, núm. 47, 2018.
- Navarro Nieto, Federico: "Actualidad normativa y jurisprudencial en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral", *Revista Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 262, 2023.
- Nieto Rojas, Patricia: "La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7, 2023.
- Rodríguez Escanciano, Susana: "Tiempo de trabajo y conciliación: premisas para el reparto equilibrado bajo el principio de corresponsabilidad", *Trabajo y Derecho*, núm. monográfico 13, 2021.
- Rodríguez González, Sarai: "Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE", *Anales de la Facultad de Derecho*, núm. 28, 2011.



- Rodríguez González, Sarai: "Los derechos de conciliación corresponsable en el derecho español a la luz de la Directiva 2019/1158", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 154, 2022.
- Rodríguez Rodríguez, Emma: "El nuevo permiso parental del Estatuto de los Trabajadores", *Lan Harremanak*, núm. 51, 2024.
- Serrano Argüeso, Mariola y Eregaña de Jesús, Nerea: "De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía", *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, vol. 44, núm. 120, 2014.
- Sola i Monells, Xavier: "Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable", *IUSLabor*, núm. 3, 2023.