

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERMISO PARENTAL A LA LUZ DEL REAL DECRETO LEY 5/2023: ANTECEDENTES, NOVEDADES Y CUESTIONES PENDIENTES

THE LEGAL RULES ON PARENTAL LEAVE IN THE LIGHT OF ROYAL DECREE LAW 5/2023: BACKGROUND, NEW DEVELOPMENTS AND OUTSTANDING POINTS

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

Fecha de recepción: 22/10/2023

Fecha de aceptación: 21/11/2023

SUMARIO: 1. LAS NUEVAS REALIDADES FAMILIARES. IMPLICACIONES LABORALES. 2. DE LA CONCILIACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD. 3. APUNTES DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL. 4. LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DERIVADO: EPISODIOS PREVIOS A LA DIRECTIVA 2019/1158. 5. APROXIMACIÓN A LA DIRECTIVA 2019/1158. 6. AVANCES DESDE EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL. 7. EL DECRETO LEY 5/2023. PANORÁMICA GENERAL. 8. EL PERMISO PARENTAL. 8.1. Previsiones de Derecho Comunitario. 8.2. Los precedentes del Real Decreto Ley 5/2023. Una mirada retrospectiva al Real Decreto Ley 6/2019. 8.2.1. El cuidado de lactante. 8.2.2. El permiso por paternidad. 8.3. El art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. 9. CONCLUSIONES. 10. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: Dentro del elenco de derechos de corresponsabilidad familiar reconocidos a las personas trabajadoras, hombres y mujeres, adquiere un protagonismo capital el denominado permiso parental, concebido como una prerrogativa individual e intransferible

de duración no superior a ocho semanas, cuyo objeto es el cuidado de hijo, hija o menor acogido hasta el cumplimiento de los ocho años de edad. La transposición parcial de la Directiva 2019/1158 y la falta de claridad de algunos de los términos utilizados por el nuevo artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores vienen a plantear una serie de dudas interpretativas y lagunas de necesaria integración.

ABSTRACT: Within the list of family co-responsibility rights recognised for workers person, both men and women, what is known as parental leave, designed as an individual and non-transferable prerogative of no more than eight weeks, whose purpose is to care for a son, daughter or minor child until the age of eight, acquires a key place. The incomplete transposition of Directive 2019/1158 and the unclear terms used in the new article 48 bis of the Workers' Statute give rise to a certain number of interpretative doubts and gaps that need to be filled in.

PALABRAS CLAVE: Conciliación de la vida laboral y familiar, corresponsabilidad, permiso parental, cuidado de hijo o hija.

KEYWORDS: Work-life balance, co-responsibility, parental leave, caring for a child.

1. LAS NUEVAS REALIDADES FAMILIARES. IMPLICACIONES LABORALES

Como con acierto se ha dicho, la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia constituyen elementos de gran importancia en el desarrollo de la personalidad y en la evolución del conjunto de la sociedad. Idéntico papel cabe atribuir al mantenimiento y progreso en el empleo en tanto en cuanto condicionan la inserción social, el crédito moral y las posibilidades económicas de llevar una vida autónoma¹. No obstante, la ecuación equilibrada del plano familiar y laboral encuentra múltiples obstáculos en su camino, muy especialmente, para el sexo femenino, en una evolución sobre la que han tenido particular incidencia sucesivos instrumentos jurídicos cargados de luces y sombras², singularmente oscuras estas últimas en momentos de recesión económica, donde las dificultades de supervivencia empresarial imponen sacrificios a las demandas de atención por parte de las personas trabajadoras de unas realidades familiares mutantes³.

Las transformaciones demográficas registradas en las últimas décadas, acompañadas de un importante descenso de la natalidad y un marcado envejecimiento de la población ante un destacado aumento de la esperanza de vida, han novado la dimensión de los hogares. La llegada de un número cuantitativamente ascendente de personas a edades no sólo avanzadas sino muy longevas (“envejecimiento del envejecimiento” o “sobre-envejecimiento”)⁴, excepcionalmente altas en porcentajes significativos, provoca el surgimiento de nuevas necesidades de cuidado (o atención), pues no cabe duda que las variables “edad y dependencia” están estrechamente relacionadas, ya que el volumen de sujetos con limitaciones de su capacidad funcional aumenta significativamente en los grupos de edad superiores, sobre todo a partir de los ochenta años (“cuarta edad”). O dicho de forma más explícita, a medida que las personas cumplen años cada vez es más probable que comiencen a tener limitaciones, en mayor o menor grado, para gestionar su propia vida cotidiana en los aspectos más básicos y habituales. Se sabe, además, que

.....

1 CASAS BAAMONDE, M.E.: “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2017, p. 7.

2 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La protección jurídico laboral de la mujer: luces y sombras*, Barcelona, Cedecs, 2002, p. 78.

3 CABEZA PEREIRO, J.: “Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Documentación Laboral*, núm. 61, 2000, p. 31.

4 ANAUT-BRAVO, S.: *Servicios sociales: definición en el marco del Estado de Bienestar*, en AA.VV (ANAUT-BRAVO, S., Coord.): *El sistema de servicios sociales en España*, Pamplona, Aranzadi, 2019, p. 54.

la edad avanzada está asociada, con un paralelismo exacto, a una mayor probabilidad de desarrollar enfermedades crónicas: hipertensión, afectaciones coronarias, diabetes, tumores, artritis, reumatismo, artrosis, colesterol, cataratas, demencia, párkinson, depresión o ansiedad, entre otras⁵. El apoyo familiar intergeneracional deviene, pues, imprescindible y su repercusión peyorativa en la vida activa (sobre todo de las mujeres) no deja ninguna duda⁶.

Al tiempo, junto al envejecimiento de la población tampoco cabe ocultar el surgimiento de nuevos entramados familiares que se apartan del modelo clásico: coexisten convivientes *more uxorio*, uniones homosexuales o transexuales –con o sin vínculo matrimonial– o personas separadas o divorciadas que rehacen su vida en pareja con la aportación de los hijos fruto de matrimonios anteriores. A la par, crece significativamente el número de familias monoparentales compuestas por un solo progenitor –varón o, normalmente, mujer– y sus descendientes. La maternidad subrogada, la fecundación artificial de féminas en solitario o la adopción de menores por un solo individuo dejan atrás el antiguo estigma de madre soltera, sin olvidar que es la figura de la custodia compartida la que sirve de germen para uno de los casos más novedosos de hogar, cual es el del padre y la madre separados o divorciados que de forma intermitente conviven con el menor en períodos semanales, quincenales, mensuales o, incluso, en el caso de adolescentes, semestrales⁷. El fenómeno migratorio, producido por la salida de numerosas personas de los países en vías de desarrollo y con graves carencias en términos políticos, económicos y sociales, que han llegado a destino sin medios para subsistir, realizando en precario numerosos trabajos y tareas, ha planteado también renovadas necesidades de protección de las transformadas formas de convivencia que ha traído consigo, claramente feminizadas, pues, junto a las mujeres que emigran para unirse con su pareja, cada vez son más numerosas las que se desplazan de forma independiente⁸. En fin –y por no seguir en una lista que se adivina interminable–, la convivencia en el hogar de personas sin lazo de parentesco ni de afectividad con el solo objetivo de compartir gastos de subsistencia como consecuencia de la subida exponencial de los precios de los alquileres o la estrecha cohabitación de personas y mascotas hacen surgir nuevas necesidades de cuidado humano y no humano.

.....

5 RUBIO RUBIO, L. y DUMITRACHE, C.G.: “Salud y tercera edad”, en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L.; MALDONADO MOLINA, J.A. y RUBIO HERRERA, R., Dirs.): *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar*, Granada, Comares, 2014, p. 103.

6 GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La protección social de las situaciones de dependencia”, en AA.VV (GONZÁLEZ ORTEGA, S. y QUINTERO LIMA, G., Coords.): *Protección social de las personas dependientes*, Madrid, La Ley, 2004, p. 28.

7 GOÑI SEIN, J.L.: “La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer”, *Temas Laborales*, núm. 82, 2005, pp. 11 y ss.

8 CES: *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, núm. 3, 2000, p. 30.

En este contexto, la pérdida de protagonismo de la familia tradicional basada en un rígido reparto de papeles entre el varón, único soporte económico, y la mujer, destinada al cuidado del hogar, los hijos y las personas dependientes, ha derivado en el planteamiento de avanzadas demandas de conciliación de la vida familiar y laboral, destinadas tanto a trabajadores como a trabajadoras, intentando conseguir que unos y otras compartan por igual los cuidados, adoptando como premisa una corresponsabilidad capaz de terminar con trasnochados estereotipos que atribuyen una mejor cualificación en tales menesteres al sexo femenino. Todo ello sin olvidar que la protección de la asalariada como madre biológica real o potencial y como víctima de violencia de género, necesita, pese a estas incuestionables nuevas perspectivas neutras, un impulso de las políticas de igualdad en clave de acción positiva, mediante la visión integral de género⁹.

2. DE LA CONCILIACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD

La coexistencia de obligaciones profesionales y personales en la vida de quienes trabajan no siempre tiene natural acomodo, lo que ha generado frecuentemente un ámbito de conflicto capaz de reclamar la intervención de los poderes públicos. La respuesta, tanto de la Unión Europea como de los Estados miembros, ha venido siendo la articulación de medidas de conciliación de la vida laboral y privada de las personas trabajadoras. El objetivo de tales instrumentos consistió, fundamentalmente, en prever soluciones para que aquellas puedan atender tanto su trabajo como su vida personal¹⁰. Su vertebración legal tradicional se ha concentrado en la búsqueda de espacios temporales, generalmente arrancados al trabajo, con la finalidad de que el afectado pueda, de un lado, atender sus necesidades biológicas o sociales y, de otro, cumplir con sus obligaciones profesionales, contemplando, explícita o implícitamente, la situación de las mujeres trabajadoras y su habitual sometimiento a doble jornada: trabajo y familia. Como fácilmente puede intuirse, inicialmente la mayor parte de estas intervenciones presentaba un carácter femenino, lo que enfatizaba su rol de cuidadoras familiares¹¹.

9 CASAS BAAMONDE, M.E.: *“Igualdad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Seguridad Social”*, en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N., Dirs.): *Homenaje al Profesor José Vida Soria con motivo de su jubilación. La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras*, Granada, Comares, 2008, p. 999.

10 GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Femeris*, Vol. 7, núm. 2, 2022, p 14.

11 BALLESTER PASTOR, M.A.: *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de sexo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2016, p. 100.

Ante tal panorama, comenzó a asumirse que, para conseguir un buen encaje entre las obligaciones laborales y familiares, no bastaba con facilitar a las mujeres la concesión de tiempos de ausencia en el trabajo para destinarlos al cuidado de los hijos o personas dependientes, pues ello ha provocado la desvinculación de su entorno laboral y un denostado efecto *boomerang* al considerar muchos empresarios que se trataba de una mano de obra más cara. Se requiere ahora más bien el diseño de medidas, no sólo neutras, sino personales e intransferibles, capaces de permitir la asunción de responsabilidades familiares tanto por hombres como por mujeres, así como la adopción de normas políticas tendentes a equiparar tales quehaceres entre los dos sexos, para que las disposiciones adoptadas puedan ser solicitadas en igual medida por ambos¹².

Tal evolución ha sido expresamente recogida en los textos legales europeos y nacionales modernos, lo cuales, partiendo de la Convención de las Naciones Unidas, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, han pasado a diseñar los llamados derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras desde la óptica del reparto igualitario de responsabilidades familiares y contribuir a evitar la discriminación por sexo y género de las mujeres en el trabajo remunerado. Los derechos legales de conciliación han venido evolucionando para encontrar su razón de ser en el reparto de los tiempos de trabajo y vida (personal y familiar) de las personas trabajadoras y en la lógica de la corresponsabilidad de las tareas familiares y domésticas entre los sexos para terminar con el papel tradicional de la mujer y del hombre en la sociedad y en la familia. Se trata de que varones y féminas compartan su tiempo de trabajo con su tiempo de cuidados familiares y de necesidades vitales, rompiendo la tradicional separación del “mundo remunerado masculino” frente al “mundo no productivo femenino”, en el que la organización social patriarcal había situado las tareas reproductivas y de cuidados familiares y domésticos¹³. De esta premisa ha derivado la consecuencia de que era preciso adoptar medidas para impedir que la maternidad y el tiempo de vida familiar penaliza a las mujeres trabajadoras¹⁴ y evitar la consolidación de la división sexista de las responsabilidades familiares¹⁵. De ahí que se vayan implantando derechos de titularidad indistinta y compartida por mujeres y hombres, a excepción de aquellos relacionados con el embarazo y la maternidad biológica¹⁶.



12 CABEZA PEREIRO, J.: “Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres”, en AA.VV (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., Dirs.): *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2011, p. 85.

13 GONZÁLEZ DE PATTO, R.M.: “Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer”, en AA.VV (R. MOYA AMADOR, Dir.): *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Pamplona, Aranzadi, 2016, p. 82.

14 LÓPEZ BALAGUER, M.: “Principio de igualdad en el acceso al empleo y en materia retributiva”, en AA.VV (M.A. BALLESTER PASTOR, Coord.): *La transposición del principio antidiscriminatorio contrario al ordenamiento jurídico laboral español*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2010, p. 89.

15 CASAS BAAMONDE, M.E.: “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 3, 2019, p. 236.

16 LANTARÓN BARQUÍN, D.: *Transparencia salarial y otras reflexiones a propósito de la discriminación*

Como no podía ser de otra manera, desde la perspectiva iuslaboralista, se han afianzado progresivamente las instituciones, vinculadas al permiso parental, fundamentalmente relacionadas con la maternidad y la paternidad, las reducciones de jornadas, excedencias, suspensiones por riesgo durante el embarazo o lactancia y las denominadas licencias por fuerza mayor familiar. El avance legislativo ha sido notorio, superando la finalidad protectora de las normas dirigidas a la maternidad y al cuidado del menor cuyo destinatario era la mujer trabajadora en exclusiva, para transitar, por influjo comunitario principalmente, hacia el reconocimiento de derechos de co-responsabilidad familiar a las personas trabajadoras, hombres y mujeres, de forma indeterminada e individualizada¹⁷.

3. APUNTES DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL

El art. 2 del Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 23 de junio de 1981 (ratificado el 11 de septiembre de 1985), refiere que “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades, cada Estado miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

Además de este Convenio y la correlativa Recomendación núm. 123, tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos, como el Pacto de Naciones Unidas sobre derechos civiles y políticos, proclaman, específicamente, el derecho a cuidados y asistencia especiales para la maternidad y la infancia, así como el derecho a igual protección social de todos los niños, nacidos en el matrimonio o fuera del mismo (arts. 25 y 24), ideas que desarrolla con contenido laboral el art. 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asimismo, varios preceptos de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea se dedican a esta materia; en concreto, los arts. 7, 9 y 33, destacando dentro de este último, la garantía de “la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social” (apartado 1º) y “el derecho de toda persona a ser protegida



por razón de género, en AA.VV (MONSALVE CUÉLLAR, M.E., Coord.): *Género y no discriminación*, Madrid, Aldeabarán, 2019, p. 118.

17 BALLESTER PASTOR, M.A.: “Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femeninos”, en AA.VV (MOYA AMADOR, Dir.): *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Pamplona, Aranzadi, 2016, p. 52.

frente a cualquier despido por causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño” (apartado 2º). Además, los arts. 21 y 23 prohíben toda discriminación por razón de sexo y requieren que la igualdad entre hombres y mujeres esté garantizada en todos los ámbitos, incluida la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Por su parte, la protección de la vida familiar y laboral se encuentra expresamente recogida en los arts. 16 de la Carta Social Europea y 27 de la versión revisada. El primero determina el compromiso de las Partes Contratantes, “con miras a lograr las condiciones de vida indispensables para un pleno desarrollo de la familia, célula fundamental de la sociedad... a fomentar la protección económica, jurídica y social de la familia, especialmente mediante prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas adaptadas a las necesidades de las familias, ayuda a los recién casados o por medio de cualesquiera otras medidas adecuadas”. Por su parte, el art. 27 de la versión revisada, bajo el título “derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato”, establece la obligación de los Estados a adoptar medidas apropiadas: “a) para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares acceder y permanecer en la vida activa, o regresar a la misma tras una ausencia debida a dichas responsabilidades, incluidas medidas en el ámbito de la orientación y la formación profesionales; b) para tener en cuenta sus necesidades en lo que respecta a las condiciones de trabajo y Seguridad Social; y c) para desarrollar o promover servicios, públicos o privados, en particular servicios diurnos y otros medios para el cuidado de los niños”. También para prever la posibilidad de que cualquiera de los progenitores obtenga, durante un período posterior al permiso de maternidad, un asueto parental para el cuidado de un hijo, cuya duración y condiciones serán fijadas por la legislación nacional, los convenios colectivos y la práctica; así como para garantizar que las responsabilidades familiares no puedan constituir, por sí mismas, una razón válida para el despido.

En suma, la revisión de la Carta Social Europea en 1966 efectúa una definición más completa del derecho a conciliar las responsabilidades familiares con el trabajo, refrenda y mejora el derecho de las trabajadoras en caso de maternidad, garantiza un descanso de una duración total de catorce semanas, considera como ilegal el despido producido a causa de embarazo o maternidad, además de asegurar el tiempo libre suficiente para que las madres puedan criar a sus hijos¹⁸.

.....

18 DE JESÚS SILVANO, S.: “Breve síntesis del alcance del nuevo derecho de los trabajadores a la adaptación de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar”, *Diario La Ley*, núm. 9581, 2020, p. 3.

4. LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DERIVADO: EPISODIOS PREVIOS A LA DIRECTIVA 2019/1158

Varias Directivas confluyen en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, pudiendo mencionar como más significativas¹⁹: la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; la derogada Directiva 96/34, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, a la que sustituyó la Directiva 2010/18, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado, a su vez sustituida por la nueva Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores; la Directiva 96/97, de 20 de diciembre, por la que se modifica la Directiva 86/378, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social; la Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que protege la maternidad y el embarazo desde un punto de vista general antidiscriminatorio que aboga por la expresa asimilación de la discriminación por embarazo y maternidad a la discriminación por razón de sexo; la Directiva 2010/41, de 7 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, por la que se deroga la Directiva 86/613²⁰; así como la Directiva 79/7, de 19 de noviembre de 1978, por la que quedó tutelada la prohibición de la discriminación sexista en materia de Seguridad Social, configurando una serie de excepciones que son las únicas que pueden justificar diferencias de trato entre hombres y mujeres.

La sucesión de estos textos da muestras de un progresivo cambio de modelo en el planteamiento de la conciliación, superando su visión de exclusivo rostro femenino, idea que también se advierte como claramente desterrada en dos documentos de la Unión Europea, entre los que cabe mencionar, por un lado, el principio 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, que refuerza el objetivo de la corresponsabilidad y sugiere el derecho a la adaptación de la jornada con el siguiente tenor: “los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de tra-

19 GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Femeris*, vol, 7, 2022, p. 30.

20 NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. y MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: “La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea”, *Actualidad Laboral*, núm. 14, 2011, pp. 1652 y ss.

bajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y de animárseles a utilizarlos de forma equilibrada²¹. Por otro, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020–2025, en la que, después de hacer un diagnóstico de la situación laboral de las mujeres, se aboga por acabar con la violencia y los estereotipos de género, garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral y alcanzar el equilibrio de género en la toma de decisiones y la política.

5. APROXIMACIÓN A LA DIRECTIVA 2019/1158

Contando con tales antecedentes, la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, no sólo aboga por el mencionado reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y laborales, adoptando una perspectiva individualizada para lograr una distribución ecuánime de la titularidad de los derechos²², sino que establece la obligación de que los Estados miembros configuren mecanismos para que no sufran perjuicio alguno ni trato discriminatorio las personas que ejerzan sus derechos de conciliación. Esta formulación, calificada como auténtica “revolución de los derechos de conciliación”²³, es consecuente con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea²⁴, en la que se ha establecido que, sobre la base de una mayor afectación femenina, la discriminación por ejercicio de derechos de conciliación puede ser constitutiva de discriminación indirecta por razón de sexo. Además, la mencionada Directiva formula un reconocimiento más amplio de las necesidades de conciliación, que no se circunscriben ya únicamente a las tareas de crianza y educación de los hijos e hijas, sino que incluyen el cuidado de mayores, enfermos y dependientes, teniendo en cuenta los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población, persiguiendo además una asunción igualitaria, por hombres y por mujeres, de las responsabilidades familiares, facilitando a ambos sexos, en igualdad de oportunidades,

21 BALLESTER PASTOR, M.A.: “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. 1111.

22 NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en cuidado del lactante y adaptación de jornada por motivos familiares”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55, 2020, p. 110.

23 MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Albacete, Bomarzo, 2023, p. 23.

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

conciliar la vida personal, familiar y laboral. En definitiva, busca favorecer y garantizar la permanencia en el mercado laboral de todas las personas con obligaciones de cuidado²⁵.

Bajo tales premisas, la nueva Directiva 2019/1158, que deroga la Directiva 2010/18, marca un camino de avance en una materia en la que existen todavía divergencias muy significativas entre los Estados miembros, con muy diferentes “velocidades” en su regulación²⁶, estableciendo un mínimo común denominador de medidas y estándares²⁷:

1. Inexistente hasta la fecha en el Derecho Europeo, la Directiva 2019/1158 define el permiso por paternidad como “la ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados”. La palabra padres y segundo progenitor no tiene, por tanto, el mismo sentido. La primera se refiere exclusivamente al sexo masculino y la segunda a ambos sexos. La referencia al segundo progenitor equivalente cubre las diversas fórmulas familiares entre personas del mismo sexo.

Este permiso por paternidad, cuya duración mínima deberá alcanzar al menos 10 días, está dirigido, pues, al progenitor que no es la madre biológica. Permite, por tanto –y dicho en sentido contrario–, el acceso de féminas únicamente en el caso de unidades familiares no heterosexuales. Se concede, además, con independencia del estado civil o familiar, lo cual es un considerable avance en sociedades más tradicionales que la española. Queda a la decisión de los Estados determinar si el asueto puede disfrutarse antes del nacimiento, después o con fórmulas flexibles y si se extiende o no a los supuestos de adopción. Sin embargo, los ordenamientos internos no podrán condicionar este beneficio a requisitos de períodos de trabajo anteriores o antigüedad de la persona trabajadora.

Además, de acuerdo con el art. 8 de la Directiva 2019/1158, las legislaciones nacionales (o la autonomía colectiva) garantizarán la percepción de una remuneración (a cargo del empleador, se entiende) o una prestación (a cargo de la Seguridad Social), que como mínimo será equivalente a la que correspondería por una interrupción del trabajo por motivos de salud. Esta compensación puede condicionarse a un período de trabajo previo, que no puede ser superior a seis meses. Como fácilmente puede comprobarse, la inspiración es claramente el permiso de maternidad de la Directiva 92/85.

25 MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: “Cuidados para quienes cuidan: la adaptación del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social a la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 3, 2022, p. 64.

26 LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento jurídico español”, *Fermeris*, Vol. 7, núm. 2, 2022, p. 70.

27 JURADO GUERRERO, T.: “Presentación”, *Revista IgualdadES*, núm. 7, 2022, p. 577.

Procede abrir un paréntesis para recordar que esta Directiva 92/85 regula una serie de permisos de las mujeres trabajadoras, además de los que pudieran existir por aplicación de la normativa de prevención de riesgos por imposibilidad de adecuación o cambio de puesto (la suspensión/prestación por riesgo durante el embarazo y la suspensión/prestación por riesgo durante la lactancia natural): los chequeos prenatales sin pérdida de retribución en caso de que tengan lugar durante el horario de trabajo (art. 9) y los de maternidad como mínimo de 14 semanas (que se pueden establecer por los Estados miembros antes y después del parto), cuya retribución debe ser al menos la prevista para los supuestos de enfermedad; a ello hay que añadir lo establecido en el Convenio 183 de la OIT del año 2000, cuyo art. 4.4 establece la obligatoriedad de reconocer seis semanas obligatorias de disfrute posparto, sin olvidar lo dispuesto en la Recomendación 191 de la OIT del año 2000, que recoge la conveniencia de asegurar la totalidad de las rentas anteriores y aconseja *ad futurum* una posible duración mínima de la prestación de maternidad de 18 semanas²⁸.

Ahora bien, el permiso de paternidad de la Directiva de 2019 y el de maternidad de la Directiva de 1992 se parecen solo en la compensación económica mínima que tienen garantizada, pero en todos los demás aspectos su configuración es muy diferente: en la Directiva 92/85, el permiso para la madre tiene una duración mínima de catorce semanas y se establece un sistema de garantía frente al despido sin causa de notable amplitud (art. 10)²⁹. Sin embargo, el permiso por paternidad de la Directiva 2019/1158 es solo de diez días laborables (o de dos semanas conforme a la equivalencia que establece el considerando 19) con lo que difícilmente se garantiza el pretendido reparto de responsabilidades, que requiere períodos de atribución más largos, y conlleva una protección menor en caso de despido³⁰. En España, tras la promulgación del Real Decreto Ley 6/2019, el permiso por nacimiento y cuidado de hijo (paternidad y maternidad) asciende a 16 semanas.



28 NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea”, *Actualidad Laboral*, núm. 14, 2011, pp. 1 y ss.

29 Procede abrir un paréntesis para realizar una mención especial a la STJUE C-103/2016, de 22 de febrero de 2018, asunto *Porrás Guisado*, en el contexto de la prohibición de despido de una trabajadora embarazada desde el comienzo de su embarazo y hasta el final del permiso de maternidad (art. 10, puntos 1 a 3 de la Directiva 92/85). El Tribunal considera que se opone a esta estipulación de la norma europea “una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada que haya dado a luz o en período de lactancia y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal”. De este modo recuerda que los Estados miembros, si bien no han de establecer una prioridad de permanencia para estas trabajadoras, sí gozan de la facultad de garantizar una mayor protección en el proceso de un despido colectivo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia. Ahora bien, considera ajustado a la Directiva la inclusión de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, en un proceso de despido colectivo, con la única limitación de que se indiquen en la carta de despido los criterios objetivos que se han seguido en la selección de los afectados, siendo suficientes los motivos generales que establece la ley española: criterios económicos, técnicos, organizativos o de producción en la empresa.

30 BALLESTER PASTOR, M.A.: “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, cit., p. 120.

2. El art. 6 de la Directiva 2019/1158 regula un permiso de cinco días laborales, introduciendo dos conceptos básicos: por un lado, el de “cuidador”, que comprende a aquel sujeto que “dispensa cuidados o presta ayuda en caso de enfermedad grave o dependencia a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro”; por otro, el de “familiar”, que incluye al “hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho están contempladas en el derecho nacional”³¹. Nada dice el art. 8 de la Directiva sobre la remuneración durante el disfrute de este lapso, al contrario de lo que se reconocía en la propuesta inicial de la Comisión, dejando libertad a los Estados miembros en tal sentido al calor del texto definitivo.
3. El art. 7 de la Directiva 2019/1158 regula el permiso por fuerza mayor familiar, concebido como el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable la inmediata presencia de la persona trabajadora. Los Estados miembros podrán limitar el derecho a ausentarse del trabajo por fuerza mayor a un tiempo determinado por año o por caso o por año y por caso. Su objetivo último es la atención de circunstancias sobrevenidas tan frecuentes en edades tempranas de los descendientes o en edades avanzadas de los ascendientes³².
4. La Directiva 2019/1158 regula fórmulas más incisivas que la Directiva 2010/18, que dedicaba particular atención a la reincorporación al trabajo tras el permiso parental, señalado en la cláusula 6.1 que “para promover una mejor conciliación, los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado. Los empresarios tomarán en consideración tales peticiones y las atenderán teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores”.
5. La Directiva 2019/1158 establece, con carácter mucho más profundo, el derecho de los progenitores y cuidadores que trabajen a solicitar formas de trabajo flexible (a distancia, calendarios laborales con épocas más o menos intensas, reducción de horas de trabajo) para el cuidado de un menor de ocho años con una extensión que puede estar sometida a límites razonables. Se deja libertad en la transposición para establecer períodos mínimos de antigüedad no superiores a seis meses como requisito previo de

31 LOUSADA AROCHENA, J.F.: *La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales*, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 9, 2019, pp. 783 y ss.

32 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La Directiva 2019/1158, de 20 de julio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su transposición al ordenamiento jurídico español”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Vol. XIV, 2022, p. 249 y ss.

acceso. Asimismo, se enuncia el derecho de las personas trabajadoras a volver a sus modelos originarios una vez cambien las circunstancias. La denegación y el aplazamiento empresarial deberán estar justificados teniendo en cuenta tanto las propias necesidades de la empresa como las de las personas trabajadoras.

La Directiva de 2019 va a exigir ponderar las circunstancias obrantes *in casu* aplicando un juicio doble, relativo a la necesidad, idoneidad y razonabilidad, tanto de la petición como de la denegación con el fin de alcanzar un justo equilibrio entre las argumentaciones de la empresa y de la persona trabajadora³³. En suma, la exigencia de razonabilidad en las posiciones en conflicto y el hecho de que este último sólo pueda articular la negativa a la adaptación en virtud de motivos objetivos, tiene consecuencias positivas sobre la disponibilidad del tiempo destinado a los quehaceres familiares sin mermar la implicación de la persona trabajadora en sus cometidos profesionales³⁴.

6. También se mencionan unas cláusulas de cierre, concebidas como fórmulas de garantía de la indemnidad³⁵. La Directiva 2019/1158 recoge el principio de no afectación o no perjuicio derivado del ejercicio de los derechos de conciliación (art. 10), a través de tres previsiones fundamentales: 1) se respetarán “los derechos adquiridos, o en proceso de ser adquiridos, por los trabajadores a la fecha en que se inicie alguno de los permisos (parentales)..., incluidos eventuales cambios derivados de la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales”; 2) “los Estados miembros garantizarán que, al finalizar los permisos (parentales)..., los trabajadores tengan derecho a reincorporarse a su trabajo o a un puesto equivalente en unas condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a las que hubieran tenido derecho si no hubieran disfrutado el permiso”; 3) “los Estados miembros definirán el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante los períodos de permiso (parental)..., también por lo que respecta a la Seguridad Social, incluidas las cotizaciones al sistema de pensiones, y se asegurarán de que la relación laboral se mantenga durante esos períodos”³⁶.

Por otra parte, el art. 12 de la Directiva 2019/1158 establece la prohibición del despido por haber disfrutado o solicitado alguno de los derechos reconocidos en la citada norma europea. En el hipotético supuesto de que alguna persona protegida por la Directiva fuera despedida, las causas habrán de ser justificadas por escrito, operando en

33 MOLINA NAVARRETE, C.: “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 441, 2019, p. 15.

34 SSTCo 3/2007 y 26/2011.

35 DORMIDO ABRIL, J.: “La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española”, *Femeris*, Vol. 7, núm. 2, 2022, pp. 44 y ss.

36 NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación (tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo)*, Madrid, Dykinson, 2019, p. 22.

caso de reclamación judicial el principio de inversión de la carga de la prueba. Se configura, así, al calor de este precepto y del corpus de doctrina emanado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea³⁷, un específico mecanismo probatorio de doble fase, en el que el demandante debe aportar indicios suficientes de la lesión y el demandado causa justificada de su decisión. Tal postulado que no implica una estricta inversión de la carga de la prueba, pues el primero ha de proporcionar elementos de conexión entre la acción y la reacción empresarial, como puede ser la proximidad temporal o la imbricación causa–efecto, poniendo de manifiesto que tal lesión se ha producido y el motivo oculto de aquel acto³⁸. Dicho en otros términos, “los indicios, individualmente considerados o valorados en su conjunto, han de ser suficientes para generar una razonable sospecha, apariencia o presunción de la existencia de un acto de represalia empresarial”, generando “dudas razonables” de la “vulneración de un derecho”³⁹.

Esta modulación de la carga de la prueba implica, a la postre, un mecanismo para facilitar la posición de la parte actora, no en vano cuando se alegue que una decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva incumbe al empleador la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, reales y objetivos, extraños a todo propósito atentatorio. No se trata de situar al empleador ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de móvil lesivo, pero en realidad recae sobre la parte demandada la carga de probar, sin que le baste simplemente intentarlo, que su actuación viene amparada en causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos, así como que aquellas tuvieron entidad suficiente para moverle a adoptar la decisión enjuiciada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios aportados por el demandante⁴⁰. No obstante, la parte actora debe poner de manifiesto el *fumus boni iuris* en que se basan sus alegaciones como presupuesto para que se desplace sobre el empresario o el sujeto que discrimina la carga de acreditar las razones que han conducido a adoptar su decisión, ajenas a todo motivo peyorativo⁴¹. Creada esta apariencia de lesión, corresponde al demandado la carga de justificar *ad casum* que su actuación tuvo razones reales absolutamente extrañas a la

37 STJUE C–404/2018, de 20 de junio de 2019, asunto *Hakelbracht y Vandenbon*.

38 STJUE C–167/97, de 9 de febrero de 1999, asunto *Seymour–Smith*. CASTELLANO BURUILLLO, E.: “La transposición del Derecho de la Unión Europea. El caso de la carga de la prueba”, *Temas Laborales*, núm. 116, 2012, pp. 243 y ss.

39 CASAS BAAMONDE, M.E.: *Tutela judicial efectiva y garantía de indemnidad (el derecho a la garantía de indemnidad en la jurisprudencia constitucional)*, en AA.VV (CASAS BAAMONDE, M.E.; DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J., Coords.): *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez–Piñero y Bravo–Ferrer*, Madrid, La Ley, 2006, p. 733.

40 GARCÍA NINET, J.I.: “Art. 9”, en AA.VV (GARCÍA NINET, J.I., Dir.): *Comentarios a la Ley de Igualdad*, Valencia, CISS, 2008, p. 53.

41 FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral”, en AA.VV (CASAS BAAMONDE, M.E. y GIL ALBURQUERQUE, R., Dirs.): *Derecho Social de la Unión Europea*, 2ª edición, Madrid, Francis Lefebvre, 2019, p. 238.

pretendida vulneración. Deberá, por lo tanto, acreditar, que los hechos motivadores de la medida son legítimos o, aun sin afianzar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio⁴².

7. En fin, la Directiva reconoce un permiso parental de al menos cuatro meses, aunque solo dos deben ser remunerados e intransferibles, sobre el que no procede insistir en este momento, pues será abordado en páginas posteriores.

6. AVANCES DESDE EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

El sistema jurídico español también ha dado algunas muestras de una evolución, todavía inconclusa, tendente a superar la inicial finalidad protectora de las normas dirigidas a la maternidad y al cuidado de los menores y mayores cuyo destinatario era la mujer trabajadora en exclusiva, para transitar hacia el reconocimiento de derechos de corresponsabilidad familiar a las personas trabajadoras, hombres y mujeres, de forma indeterminada e individualizada⁴³.

Algunos han sido los pasos avanzados en esta senda, pudiendo mencionar sin necesidad de remontarnos a antecedentes más lejanos: la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar⁴⁴; la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las familias numerosas; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la violencia de género; la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, reformada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la Ley 15/2005, de 8 de julio, que ha modificado el art. 68 del Código Civil para establecer que los cónyuges deberán “compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”; el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Plan Mecuida, cuyo objetivo se centra en la atención de las necesidades

42 ARAGÓN GÓMEZ, C.: “La tutela judicial del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el orden social”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Dir.): *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2007, p. 729.

43 BALLESTER PASTOR, M.E.: “Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femeninos”, en AA.VV.: *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer* (MOYA AMADOR, R., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2016, p. 52.

44 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008, p. 20.

familiares surgidas con motivo de la expansión de la pandemia por la covid-19; la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y adolescencia; la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el Ingreso Mínimo Vital; o la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación⁴⁵, que pretende conseguir una auténtica igualdad capaz de superar, dentro de la discriminación genérica de la mujer un fenómeno más específico y más grave, el de la mujer con responsabilidades familiares, que es objeto de una doble discriminación por su condición femenina y por su posición familiar, lo cual significa una carga real de actividad, acompañada de una “pobreza de tiempo disponible” y, cómo no, de una precariedad laboral y de una minoración salarial, que derivan de la competencia desigual entre hombres y féminas en el mercado laboral⁴⁶. Ello sin olvidar la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Importante ha sido también la labor del Máximo Intérprete de la Norma Fundamental, pues ha dejado clara “la dimensión constitucional... de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), como desde el mandato de la protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), perspectiva que ha de prevalecer y servir de orientación para cualquier duda interpretativa”⁴⁷.

Ahora bien, pese a estos avances, la transposición de la Directiva 2019/1158 ha obligado a reformar de forma sustancial el sistema jurídico español para conseguir su acomodo a las prescripciones de la normativa comunitaria. La disolución de las Cámaras el día 29 de mayo de 2023 y la convocatoria de elecciones generales a celebrar el día 23 de julio frustró la aprobación de la proyectada Ley de Familias que recogía tales novedades, siendo necesario utilizar la vía de la legislación de urgencia al objeto de cumplir con el plazo de transposición que ya había sido temporalmente superado, opción esta última que se llevó a cabo mediante el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania; de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

.....

45 LÓPEZ CUMBRE, L.: “Una Ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2003.

46 FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “La doble jornada femenina”, en AA.VV (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Pamplona, Aranzadi, 2006, p. 120.

47 SSTCo 3/2007, de 15 de enero y 108/2019, de 30 de septiembre.

7. EL DECRETO LEY 5/2023. PANORÁMICA GENERAL

A modo de Ley ómnibus, el Decreto Ley 5/2023 recoge un amplísimo elenco de medidas afectantes a marcos de lo más diverso, que se extienden, a modo de ejemplo, desde la fiscalidad de los vehículos eléctricos, hasta la aplicación del 0 por 100 de IVA a productos alimenticios básicos, pasando por la prórroga de suspensión de los desahucios o por medidas para la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. En concreto –y por lo que aquí interesa–, bajo la justificación de que España se encuentra “en riesgo de multa con arreglo a lo establecido en el artículo 260.3 TFUE”, dado que, en particular, el plazo de transposición de la Directiva 2019/1158 “venció el pasado 1 de agosto de 2022” y que se ha recibido “carta de emplazamiento de la Comisión Europea de 20 de septiembre de 2022, además del dictamen motivado por falta de comunicación de las medidas nacionales de transposición con fecha 19 de abril de 2023”⁴⁸, se introducen una serie de reformas de calado en materia de corresponsabilidad, a saber:

1. No procede soslayar la importancia de la modificación introducida en la letra c) del artículo 4.2 ET, referente a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral, especificando que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo⁴⁹.
2. El art. 34.8 ET ha sido mejorado en su redacción por mor del Real Decreto Ley 5/2023 al reconocer el derecho a solicitar adaptaciones en la duración y distribución de la jornada y en la ordenación del tiempo de trabajo o en la forma de prestación (incluido el trabajo a distancia) para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, atribuyendo la titularidad a las personas con hijos de hasta doce años, así como aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos mayores de esa edad, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona

48 La exposición de motivos menciona la Sentencia del Tribunal Constitucional 1/2012, de 13 de enero, que avala la concurrencia del requisito de urgencia y necesidad cuando se esté en presencia de un “patente retraso en la transposición” de normas europeas y de la “existencia de procedimientos de incumplimiento contra el Reino de España”. También se alude al informe del Consejo de Estado sobre la inserción del Derecho europeo en el ordenamiento español, de 14 de febrero de 2008, que considera que, “si bien no debe convertirse en mecanismo ordinario para la incorporación de las directivas, [la utilización del Real Decreto] sí está justificado en atención, por ejemplo, al plazo fijado por la norma comunitaria, a la necesidad de dar urgente respuesta a unas determinadas circunstancias o a la existencia de una declaración de incumplimiento por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”. BLASCO JOVER, C.: “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana. El Real Decreto Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, *Lex Social*, Vol 13, núm. 2, 2023, p. 12.

49 Por extenso, MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad. La (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Albacete, Bomarzo, 2023.

trabajadora u otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio, y que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos⁵⁰.

3. El Decreto Ley 5/2023 introduce un último párrafo en el art. 48.6 ET cuyo tenor reseña que “en caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras”. La referencia tiene que entenderse realizada al supuesto de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en cuyo caso, se tendrán 16 semanas para cada persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, que ahora se multiplican por dos tratando de proteger a las familias monoparentales. Ello supone una cierta corrección de la jurisprudencia, que había venido denegando el derecho al disfrute de ocho semanas adicionales de prestación por nacimiento y cuidado de hijo a la madre en solitario que ya estaba disfrutando de ese derecho⁵¹.
4. Como consecuencia de la aprobación del Decreto Ley 5/2023 se ha reconocido también el denominado permiso por causa de fuera mayor familiar, en virtud del cual se atribuye el derecho a ausentarse del trabajo (hasta un número de horas equivalente a cuatro días al año) cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con parientes o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora (art. 37.9 ET). Se trata de un avance importante pensado para la atención de personas mayores dependientes afectados por enfermedades crónicas capaces de generar recidivas o de menores de corta edad que frecuentemente sufren enfermedades infecto-contagiosas, pero la limitación en su duración deja situaciones desprotegidas.
5. Se prevé extensión de la reducción de jornada por guarda legal de un menor de doce años, persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad al cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho y al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. En todo caso, la reducción debe ser entre un octavo y la mitad de la jornada (art. 34.6 ET). Aun cuando se considera el salario correspondiente a la jornada completa para calcular las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores en el caso de personas trabajadoras que tengan reducida su jornada por motivos de conciliación, la ausencia de remuneración sigue provocando que sean las mujeres quienes principalmente utilizan esta medida. Por tal razón, la nueva expresión relativa a que “en el ejercicio de este derecho



50 IGARTUA MIRÓ, M.T.: “La promoción de la igualdad de género a través de fórmulas de trabajo flexible. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris*, Vol. 7, núm. 2, 2022, p. 95.

51 SSTS 2 marzo 2023 (rec. 3972/2020) y 14 junio 2023 (rec. 1642/2022).

se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género”, puede generar la duda de si en caso de solicitud por dos progenitores de distinto sexo, la concesión debería realizarse al hombre en detrimento de la mujer⁵².

6. Merece una valoración positiva la regulación que atribuye al progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a cargo afectado por cáncer o por otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración, el derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario, de al menos la mitad de la duración de aquella; como máximo hasta que el sujeto causante cumpla los veintitrés años o, en algunos casos, los veintiséis, teniendo acceso a un subsidio de Seguridad Social que solo podrá percibir uno de los potenciales beneficiarios (art. 34.6 ET). En concreto, desde el 1 de abril de 2023, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que la persona causante cumpla los 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad. Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que la persona causante cumpla los 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Por otro lado, en los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho se reconocerá a favor de la persona progenitora, guardadora o acogedora que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje (Real Decreto 677/2023, de 18 de julio).
7. Se incluye el “cuidado del cónyuge o pareja de hecho” y del “familiar consanguíneo de la pareja de hecho”, junto al ya tradicional “familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad” en las excedencias por cuidado de familiares (art. 46.3 ET). Al igual que en el supuesto de reducción de jornada de los arts. 37.4 y 6 ET, se añade, como limitación empresarial al disfrute por dos personas trabajadoras de la empresa respecto del mismo sujeto causante, que deberá ser por “razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito”, debiendo la empresa ofrecer “un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación”.
8. Se reconocen permisos, en una lista que ha ido creciendo en los últimos años, por las situaciones siguientes: A) Quince días destinados al registro de pareja de hecho (además de matrimonio). B) En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora tiene derecho (intransferible) a una hora

.....

52 CANO GALÁN, Y.: “Disecionando el Real Decreto Ley (ómnibus) 5/2023, de 28 de junio: especial referencia a las novedades laborales y de Seguridad Social”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2023.

de ausencia del trabajo (ampliable en algunos casos) para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses, aunque bajo ciertas condiciones el período de referencia se extiende hasta los doce meses (ampliación no retribuida, pero con protección social para uno de los progenitores). C) Derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro o cuando el hijo deba permanecer hospitalizado tras el parto y también derecho a reducir la jornada hasta dos horas con disminución proporcional del salario. D) Permiso de dos días (ampliables a cuatro en caso de desplazamiento) por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. E) Permiso de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquel. F) Permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. G) Permiso (en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento) para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. H) Permiso parental, que se analizará seguidamente.

8. EL PERMISO PARENTAL

De conformidad con lo establecido en los arts. 5 y 8 Directiva 2019/1158, se regula, a través de la introducción de un nuevo artículo 48 bis en el ET pendiente de desarrollo reglamentario, un permiso parental específico que se ocupa del cuidado de los hijos e hijas, o de las niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de ocho años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible

8.1. Previsiones de Derecho Comunitario

Recogido en el art. 5 de la Directiva 2019/1158, con una duración mínima de cuatro meses, e inspirado en la cláusula 2 de la anterior Directiva 2010/18, el permiso parental se

aplica, al igual que su precedente, a todas las personas trabajadoras, tanto hombres como mujeres que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, incluyendo a los empleados públicos⁵³. La Directiva 2010/18 determinó su configuración como un derecho individual que se atribuye de forma neutra a las personas trabajadoras, varones y féminas, por el motivo del nacimiento o de la adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deben definir los Estados miembros o los interlocutores sociales⁵⁴.

En el tenor de la anterior Directiva de 2010, como mínimo uno de los cuatro meses era intransferible de acuerdo con las modalidades de aplicación que se decidieran en el ámbito interno, ya sea por ley o por convenio colectivo. Con respecto a los ingresos, la cláusula 5.5, en su apartado segundo, contenía una regla que parecía exigir a los Estados miembros considerar esta cualidad como conveniente, aunque no necesariamente reconocer algún tipo de remuneración durante el permiso: “todas las cuestiones vinculadas a los ingresos en relación con el presente Acuerdo serán consideradas y establecidas por los Estados miembros o los interlocutores sociales con arreglo a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta el papel que desempeñan los ingresos, entre otros factores, en la utilización del permiso parental”⁵⁵. Este ha sido el principal escollo del permiso aquí analizado, pues la inexistencia de recursos pecuniarios durante el disfrute del permiso parental abocaba a su no utilización en caso de unidades familiares con escasos recursos económicos, circunstancia que puede afectar de forma desproporcionada a las familias monoparentales. Por otro lado, y a causa de los patrones tradicionales socialmente aceptados, la percepción de ingresos está estrechamente vinculada a un deseable incremento de los porcentajes de utilización masculina de estos derechos.

Con la nueva formulación de la Directiva de 2019, este permiso continúa contando con una duración de cuatro meses como mínimo y sigue estando dirigido a ambos progenitores, respetando así la estela marcada por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de julio de 2015⁵⁶, que define tal asueto como un derecho individual que no puede depender de la situación del cónyuge, de modo que una norma nacional no puede privar a un funcionario del derecho al permiso parental por el hecho de que su esposa no ejerza una actividad laboral o profesional.

.....

53 SSTJUE C-116/08, de 22 de octubre de 2009, asunto *Meerts*, así como C-149/10, de 16 de septiembre de 2010, asunto *Chatzi*, y reitera la STJUE C-222/14, de 16 de julio de 2015, asunto *Maistrellis*.

54 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Los permisos parentales: Avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Albacete, Bomarzo, 2013, pp. 23 y ss.

55 DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M.: “El permiso parental en la Unión Europea”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28, 2012, p. 55.

56 C-222/14, asunto *Maistrellis*. También, STJUE C-104/09, de 30 de septiembre de 2010, asunto *Roca Álvarez*.

Bajo tales premisas, las principales novedades introducidas por la Directiva 2019/1158 se centran en los siguientes extremos: la posibilidad de disfrutarse hasta que el hijo cumpla ocho años; el aumento de un mes a dos de la duración del permiso parental que no puede ser transferido; la atribución de la percepción de un montante pecuniario o una prestación económica durante estos dos meses; la necesidad de justificación por escrito por parte del empleador en caso de aplazamiento del permiso parental fundado en “la alteración del buen funcionamiento de la empresa” debiendo ofrecer formas flexibles de disfrute; así como su configuración como un permiso de ausencia, lo cual deja fuera, en principio, las interrupciones o reducciones de jornada⁵⁷.

Al calor de estas innovaciones, procede parar la atención en las dos siguientes cuestiones: Por una parte, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán la remuneración o prestación económica inherente, y lo harán de manera que se facilite que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental. Por ende, la Directiva de 2019 establece que estos dos meses deben dar derecho a una retribución o a una prestación económica, pero a diferencia de lo que hace en relación con el permiso de paternidad, no establece garantía retributiva mínima. Al señalar que la compensación del permiso parental debe facilitar que ambos progenitores lo disfruten está sugiriendo que debe acercarse a la cuantía recibida en activo pero resulta claro que la Directiva 2019/1158 no lo establece de modo obligatorio⁵⁸. Por otra, las fórmulas flexibles para el disfrute del permiso parental deben también garantizarse a la persona trabajadora cuando sean solicitadas a su instancia, no en vano el art. 5.6 de la Directiva 2019/1158 establece esta posibilidad adicional al permiso parental de ausencia. Dicha petición deberá ser atendida por el empresario “en la medida de lo posible” y “teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores”, debiendo recoger por escrito la eventual denegación.

8.2. Los precedentes del Real Decreto Ley 5/2023. Una mirada retrospectiva al Real Decreto Ley 6/2019

Antes de desgranar el régimen jurídico del nuevo art. 48 bis ET, cabe dejar constancia de dos reformas previas directamente relacionadas con la nueva formulación recogida en precepto mencionado, pues, en cierta medida, se solapan:

.....

57 BALLESTER PASTOR, M.A.: “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, 1122.

58 BALLESTER PASTOR, M.A.: “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, cit., 1122.

8.2.1. El cuidado de lactante

La regulación de este asueto, anteriormente denominado permiso de lactancia, nació y ha ido evolucionando, al compás de los cambios que ha sufrido la sociedad. Desde su reconocimiento inicial en la Ley de 13 de marzo de 1900 como un permiso vinculado a la lactancia materna, hasta el momento en el que el Real Decreto Ley 6/2019 lo concibe como un derecho personal e intransferible de los progenitores que, incluso, pueden ser del mismo sexo, han pasado casi 120 años durante los cuales la mentalidad de las personas y, con ella, sus formas de estar en la vida han dado un giro significativo⁵⁹.

Los últimos hitos de reforma sobre esta institución han sido introducidos por el mencionado Real Decreto 6/2019 y el actual Real Decreto Ley 5/2023, que han modificado el art. 37.4 ET en relación con la ausencia o reducción de jornada por lactancia para declarar su carácter individual e intransferible⁶⁰ así como para permitir el ejercicio compartido por ambos progenitores, susceptible de limitación por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa si ambos trabajan en la misma, debiendo motivarlas “por escrito” y ofreciendo, además, un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La nueva regulación, susceptible de mejora por convenio colectivo o acuerdo individual⁶¹, sigue ofreciendo a sus titulares (“progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores”) las tres opciones tradicionales: la hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, la reducción de la jornada en media hora o la acumulación en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que se llegue con el empresario. Continúa dependiendo de la voluntad de los interesados, como no podría ser de otra forma, acogerse a una u otra modalidad de ejercicio, todas ellas retribuidas de manera íntegra hasta los nueve meses del menor, debiendo preavisarse al empresario “con una antelación de quince días a la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso” (art. 37.7 ET)⁶². Las discrepancias respecto de la concreción del permiso se resolverán a través de la vía del art. 139 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).

El Decreto Ley 5/2023 añade la obligación empresarial de justificar la limitación simultánea a su ejercicio por dos personas trabajadoras de la misma empresa, con razones

.....

59 MORENO SERRANO, M.: “El permiso para el cuidado del lactante tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2020, p. 1330.

60 No en vano el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Sentencia C-104/09, de 30 de septiembre de 2010, asunto *Roca Álvarez*, había corregido al legislador español que atribuía la titularidad del permiso por lactancia únicamente a la madre trabajadora y de forma secundaria y condicionada al padre.

61 STS 19 abril 2018 (núm. 419/2018).

62 GARCÍA CAMPÁ, S.: “Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 433, 2019, p. 171.

“fundadas y objetivas”, que además deberán ser “debidamente motivadas”, incorporándose también como obligación de la empresa, “ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación”⁶³.

Surge, además, una nueva situación protegida por la Seguridad Social que da derecho a la correspondiente prestación, cuyo objeto es únicamente la reducción de la jornada en media hora de los dos progenitores para cuidar al menor desde que este cumple los nueve meses hasta los doce, quedando excluida la opción por la hora de ausencia o la acumulación. Tal prestación, que consiste en un “subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes”, pretende paliar durante esos tres meses el detrimento salarial sufrido (art. 185 LGSS), pero solamente va a ser reconocida a uno de los progenitores cuando en ambos concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios (art. 184.2 LGSS), lo cual dificulta, sin duda –y como crítica–, la pretendida corresponsabilidad⁶⁴.

Además, tampoco se ha dado respuesta a todos los modelos de familia, como sucede con las monoparentales, o con aquellas en las que uno de los miembros de la pareja no tiene la condición de progenitor, adoptante, guardador o acogedor⁶⁵.

8.2.2. El permiso por paternidad

Con una extensión temporal mucho más amplia que la que señala la Directiva 2019/1158 (10 días de asueto a disfrutar por el otro progenitor), el Real Decreto Ley 6/2019 unifica la licencia por maternidad biológica y el permiso por paternidad en una sola institución denominada permiso por nacimiento y cuidado de menor (art. 48.4 ET), ajustando su contenido, con anticipación, a los criterios establecidos por la Directiva Europea, pues cumple con las cuatro claves para un ejercicio compartido de los derechos de conciliación: titularidad individual, ejercicio intransferible, duración igual y remuneración íntegra⁶⁶. Aunque el Tribunal Constitucional había sentado que no era discriminatorio que este permiso tuviera una duración de tiempo inferior al de la madre⁶⁷, lo cierto es que legalmente



63 CANO GALÁN, Y.: “Disecionando el Real Decreto Ley (ómnibus) 5/2023, de 28 de junio: especial referencia a las novedades laborales y de Seguridad Social”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2023.

64 BLASCO JOVER, C.: “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. Adapt.*, Vol. 7, núm. 2, 2019, p. 63.

65 MORENO SERRANO, M.: “El permiso para el cuidado del lactante tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2020, p. 1330.

66 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158”, *Diario La Ley*, núm. 9600, 2020.

67 STCo 111/2018, de 17 de octubre.

se produjo la equiparación, pues según el actual art. 48.4 ET, “el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas”. Este derecho, de aplicación gradual ya consumada⁶⁸, es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse, entendiéndose algún pronunciamiento judicial de suplicación que las familias monoparentales tienen derecho a acumular el permiso de maternidad y paternidad⁶⁹. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial (lo que posibilita que se mantenga el contacto con la empresa y viene a suponer en la práctica una reducción de jornada retribuida sin perjuicio económico al complementarse el salario parcial con la prestación de Seguridad Social parcial), si bien esta segunda posibilidad no constituye un derecho absoluto de padre/madre sino que está condicionada al acuerdo con el empresario.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Las posibilidades de fraccionar la suspensión se podrán materializar desde la sexta semana hasta que el hijo cumpla doce meses, debiendo utilizar siempre un módulo semanal (una o varias semanas acumuladas), evitando la atomización del permiso⁷⁰. Aun cuando esta modalidad fraccionada de disfrute, común para la maternidad y la paternidad, podría oponerse a la regulación de la Directiva 92/85, cuyo art. 8.1 garantiza a las madres, en caso de maternidad biológica, la disposición de “un permiso de maternidad como mínimo de catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas negociales”⁷¹, lo cierto es que la mayor parte de la doctrina ha entendido que la regulación interna mejora lo previsto en la norma europea pues favorece la capacidad de elección⁷². Cuando los dos progenitores que ejercen este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito (art.

.....

68 Dos semanas ininterrumpidas después del nacimiento en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas ininterrumpidas tras el parto de las dieciséis semanas en 2012. Disposición transitoria 3ª ET.

69 STSJ País Vasco 6 octubre 2020 (rec. 941/2020).

70 CASAS BAAMONDE, M.E.: “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 3, 2019, p. 238.

PASTOR MARTÍNEZ, A.: “Las medidas laborales del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la educación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad”, *IusLabor*, núm. 1, 2019, p. 201.

71 Por extenso sobre esta Directiva, ORELLANA CANO, A.M.: “Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: análisis de las Directivas comunitarias 92/85 y 96/34 y lagunas de transposición al ordenamiento interno español”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 37, 2002, pp. 61 y ss.

72 BALLESTER PASTOR, M.A.: “El Real Decreto Ley 6/2019, para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *Temas Laborales*, núm. 149, 2019, p. 29.

48.4.9 ET), debiendo entender, como efectivamente recoge el art. 48.5 ET para la suspensión por adopción, guarda o acogimiento, que esta limitación se ciñe a las diez semanas distintas de las obligatorias⁷³.

La prestación económica inherente al nacimiento y cuidado del menor será, tanto para la maternidad como para la paternidad, del 100 por 100 de la base reguladora que se toma en cuenta para el cálculo de la incapacidad temporal por contingencias comunes con los mismos requisitos de cotización para ambos progenitores⁷⁴. En este sentido, aun cuando el subsidio especial de 42 días se reserva para aquellas trabajadoras que no cumplan el período mínimo de carencia en los supuestos de nacimiento, cabe felicitarse por la doble ampliación operada: por una parte, de los sujetos beneficiarios que supone la inclusión del otro progenitor distinto a la madre biológica y la otra persona adoptante, guardadora o acogedora de la pareja que no hubiera disfrutado en su totalidad de la suspensión por maternidad; por otra, de la duración de la prestación y la forma de disfrute, permitiendo que una parte de esta se pueda desarrollar a lo largo del primer año del nacimiento o de la obtención de la resolución judicial o administrativa⁷⁵.

8.3. El art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores

El Decreto Ley 5/2023 introduce una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo en el art. 45 o) ET en referencia al “disfrute del permiso parental”, cuyo régimen jurídico se desarrolla en el art. 48 bis ET bajo los siguientes parámetros:

1. Cumpliendo con el principio de corresponsabilidad familiar, se configura como un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.
2. El objeto de este permiso es el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año. Incluye, por un lado, las situaciones de nacimiento, adopción o acogimiento, y, por otro, cualquier tipo de cuidado (alimentos, educación, acompañamiento...) sea más o menos intenso. Es decir, incluso estarían protegidas las situaciones de separación o divorcio en las que la custodia se concede a uno de los dos progenitores, conservando el otro solamente derecho de visita.

73 GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Hacia la corresponsabilidad mediante la suspensión por nacimiento de hijos”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019, p. 290.

74 ARAGÓN GÓMEZ, C.: “La prestación por nacimiento y cuidado del menor, fruto de la reforma introducida por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 219, 2019, pp. 229 y ss.

75 ROMERO BURILLO, A.M.: “De la prestación por maternidad a la prestación por nacimiento y cuidado de menores: una aproximación a la regulación contenida en el Real Decreto Ley 6/2019”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 224, 2019, pp. 83–85.

3. El ámbito temporal que posibilita el disfrute del permiso se extiende, al igual que en la Directiva 2019/1158, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.
4. La duración del permiso no será superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, sin que exista un tope mínimo. Ante la indeterminación legal, surge la duda relativa a si el permiso debe disfrutarse por semanas completas, bien seguidas o bien intermitentes, o puede traducirse a días laborables, de manera que, por ejemplo, una persona trabajadora elija ausentarse un día a la semana durante cuarenta semanas.
5. Las modalidades de disfrutarse podrán ser, bien a tiempo completo, bien en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente, pero no se admite una ampliación de la duración en determinados supuestos (discapacidad del hijo o hija, discapacidad de alguno de los progenitores, parto o adopción múltiples, condición de familia numerosa, monoparentalidad...).
6. Aun cuando el lapso temporal (ocho semanas) es sustancialmente inferior al previsto en la Directiva 2019/1158 (dieciséis semanas), lo cierto es que tal discrepancia puede entenderse compensada con la regulación interna de otras instituciones destinadas al cuidado de hijo como las reducciones de jornada, las excedencias o el permiso por paternidad (de solo diez días en la norma europea). Es más, no está clara la distinción entre el permiso parental y el permiso por maternidad o paternidad, pues no se establece un período mínimo a partir del nacimiento para disfrutar el permiso parental, sino que solo se contempla un límite para su petición, vinculado a la edad del menor. En la práctica, el permiso parental va a implicar la posibilidad de sumar ocho semanas más a la suspensión del contrato por cuidado de hijo o hija, de manera que podrá alcanzar un total de veinticuatro semanas, de las cuales dieciséis serán atendidas con una prestación de Seguridad Social y las otras ocho, a falta de previsión expresa en materia de protección social, parece que, en una primera aproximación, o bien se configuran como un periodo suspensivo con reserva de puesto no retribuido, o bien serán financiadas por las empresas. Ambas interpretaciones no dejan de ser criticables: la primera por su falta de adecuación a la Directiva y la desprotección que conlleva para la persona trabajadora, así como la perpetuación de los sesgos de clase y género que ya se advierte en el uso de excedencias y reducciones de jornada⁷⁶; la segunda por las cargas económicas que puede implicar para las corporaciones de escasas dimensiones, mayoritarias en el tejido empresarial español, tener que asumir el total de los costes salariales. Como tesis ecléctica, cabría entender que, ante la ausencia de referencia legal alguna y dado que la Directiva 2019/1158 no impone retribución mínima de forma ex-

.....

76 NIETO ROJAS, P.: “La transposición de las Directivas 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del Real Decreto Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7, 2023, p. 88.

presa, el convenio colectivo cuenta con libertad absoluta para colmar la laguna, fijando con mayor o menor generosidad la cuantía, con el peligro de que un montante simbólico no fomentaría el disfrute de tales permisos. No cabe olvidar, en cualquier caso y a la espera del pertinente desarrollo reglamentario, que la Directiva especifica que la definición de los emolumentos debe hacerse “de manera que facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar del permiso parental”, lo cual parece apuntar al reconocimiento de una compensación adecuada, no muy alejada de los ingresos ordinarios,

La disposición final 8ª Real Decreto Ley 5/2023 señala expresamente que la transposición de la Directiva es parcial, habida cuenta que no abarca la retribución del permiso parental. Comoquiera que el plazo límite general para dicha transposición de la Directiva era el 2 de agosto de 2022, pero para la retribución de las dos últimas semanas del permiso parental se fija en la propia norma comunitaria un lapso más amplio, concretamente hasta el 2 agosto de 2024, cabe pensar, siguiendo a la mejor doctrina, que el legislador ha decidido acogerse a este plazo ampliado y diferir en el tiempo la regulación de una cuestión que se antoja problemática, por el coste que conlleva⁷⁷. Es más, en la medida en que el permiso por nacimiento de hijo tiene en nuestro ordenamiento para el progenitor distinto de la madre biológica o para el adoptante o acogedor una duración de dieciséis semanas frente a los diez días que establece la Directiva en relación al permiso de paternidad, podría utilizarse esa mejora para cubrir la exigencia del permiso parental retribuido. Por el contrario, para las madres biológicas, el permiso de maternidad previsto en la Directiva 92/85 es de catorce semanas, de modo que el excedente del permiso por nacimiento de hijo en el ordenamiento español (dieciséis semanas) más el permiso acumulado por cuidado de lactante (normalmente, 13, 14 o 15 días laborables), que tiene igualmente carácter retribuido, no llegan a dar por satisfecha la exigencia de la Directiva⁷⁸.

De momento, y dado que no se ha modificado el art. 144 LGSS, tampoco se ha previsto que el tiempo de disfrute del permiso parental se entienda cotizado a efectos de Seguridad Social.

7. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de asueto, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta además la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. Se trata, por tanto, de un auténtico derecho, no de una mera expec-

.....

77 NIETO ROJAS, P.: “La transposición de las Directivas 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del Real Decreto Ley 5/2023”, cit., p. 88.

78 LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “¿Por qué el nuevo permiso parental no cumple con los plazos de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Briefs AEDTSS*, núm. 52, 2023.

tativa. El empresario se ve obligado a aceptar la decisión de la persona trabajadora siempre y cuando cumpla los requisitos y observe el preaviso correspondiente (10 días o el que establezca la negociación colectiva), de cuya observancia solo quedará exonerada la persona trabajadora si concurre algún supuesto de fuerza mayor que requiera el cuidado inmediato del menor⁷⁹. Para integrar las aristas de este concepto de fuerza mayor puede acudir a lo dispuesto en el art. 37.9 ET, que alude a “motivos familiares urgentes” relacionados con el menor a cuidar, “en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata”.

Además, el convenio colectivo a la hora de fijar el plazo de preaviso (mayor o menor de 10 días), habrá de tener en cuenta no sólo la necesidad de cuidado sino “la situación de la empresa y las necesidades organizativas”, expresiones que permitirán atender, entre otros parámetros, a la dimensión de la corporación o a la cualificación o posición estratégica de la persona trabajadora dentro de la organización.

8. El disfrute de este permiso está incluido entre las circunstancias que provocan la nulidad del despido disciplinario (art. 55.5 ET) u objetivo (art. 53.4 ET), lo que significará que le bastará a la persona trabajadora con demostrar que el hecho causante existe (que tiene a su cuidado un hijo menor de ocho años), debiendo entonces probar el empresario que el cese no está relacionado con el ejercicio del derecho señalado; prueba que, de producirse, comportará la declaración de procedencia del despido o, en caso contrario, la mentada nulidad, acompañada de la readmisión y el abono de los salarios dejados de percibir⁸⁰.
9. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Varias cuestiones de interés suscita este apartado:

a) La referencia a que “dos o más” personas trabajadoras generadoras este derecho por el mismo sujeto causante resulta errónea en su redacción, pues atendiendo al ámbito de aplicación de este permiso (cuidado de hija, hijo o menor acogido), los titulares podrán ser, bien un progenitor solo o sin pareja o bien dos personas, pues dos podrán ser como máximo los progenitores de un hijo o hija natural o adoptivo/a e igualmente

.....

79 BLASCO JOVER, C.: “Cuando se Cierra una puerta se abre una ventana. El Real Decreto Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, *Lex Social*, Vol 13 núm. 2, 2023, p. 12.

80 BLASCO JOVER, C.: “Cuando se Cierra una puerta se abre una ventana. El Real Decreto Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, cit., p. 15.

dos podrán ser los acogedores, siendo indiferente en todos los casos que estén unidos por vínculo matrimonial, que formen pareja de hecho o que estén separados o divorciados. Ante la falta de mención expresa por el legislador, resulta difícil entender incluidos aquí otros familiares como pudieran ser los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que tenga un vínculo de parentesco más lejano o conviva con el menor en el mismo domicilio. Con el redactado actual podría darse el caso que, existiendo progenitores naturales, estos podrían disfrutar del permiso aunque el menor fuera acogido por terceras personas que también podrían disfrutarlo, hipótesis esta que no encaja con la finalidad de cuidado atribuida al permiso⁸¹. Por tanto, si, como parece más lógico, lo que se pretende es limitar el ejercicio simultáneo del derecho por parte de dos o más personas trabajadoras de la misma empresa, debería haberse eliminado la expresión “por el mismo sujeto causante”.

b) La alteración sustancial del correcto funcionamiento de la empresa como posible justificación empresarial del aplazamiento no permite aducir meras dificultades organizativas y/o productivas si estas no son desproporcionadas.

c) La justificación por escrito del aplazamiento y el previo ofrecimiento de una alternativa de disfrute flexible implica una fórmula procedimental muy parecida a la incorporada a los arts. 37.4.3º, 37.6.10º y 46.3.3º ET, relativos, respectivamente, al permiso para el cuidado del lactante, a la reducción de jornada y a la excedencia para el cuidado de hijos, hijas y otros familiares. No se establece el plazo del que dispone el empresario para formular la demora en el disfrute del permiso, más allá de su modulación a través del principio de razonabilidad, circunstancia que exige una rápida concreción convencional. Sin embargo, la expresión “después de haber ofrecido...” parece sentar que la fórmula alternativa de disfrute ha de ser propuesta por la empresa antes de la decisión empresarial de aplazamiento.

d) La remisión a la concreción convencional de los supuestos en los que el disfrute del permiso puede ser aplazado (no denegado) por el empresario cuando el inicialmente solicitado “altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa” exige que los interlocutores sociales procedan, a la mayor brevedad posible, a regular tales circunstancias pero siempre bajo la perspectiva restrictiva de atender acontecimientos totalmente excepcionales, alejados de la actividad normal de la empresa. A falta de la integración de la remisión por las cláusulas convencionales, nada impide al empresario hacer uso de la habilitación de aplazamiento que le concede el art. 48 bis ET, siempre que lo justifique por escrito y haya ofrecido alguna fórmula alternativa, debiendo ser el órgano judicial

.....

81 CANO GALÁN, Y.: “Disecionando el Real Decreto Ley (ómnibus) 5/2023, de 28 de junio: especial referencia a las novedades laborales y de Seguridad Social”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2023.

- en caso de discrepancia quien resuelva el conflicto a través de la vía del art. 139 LRJS, lo cual siempre supone un retraso de facto en una necesidad que resulta inaplazable y que no quedará suficientemente compensada con una indemnización de daños y perjuicios.
10. La transposición española no condiciona el derecho a la acreditación de ninguna antigüedad en la empresa.
11. Tal y como establece la nueva disposición adicional 19^a.2 ET, también en el supuesto de ejercicio del permiso parental a tiempo parcial el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones por despido será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada.

9. CONCLUSIONES

Aun cuando el Real Decreto Ley 5/2023 ha introducido en nuestro ordenamiento el nuevo permiso parental, intransferible, de duración no superior a ocho semanas para el cuidado de hijo (o acogido por más de un año) hasta la edad de ocho años, que se podrá disfrutar a tiempo completo o a jornada parcial, como asueto añadido al de maternidad/maternidad, lo cierto es que, además de algunas dudas que plantea su redacción, ha quedado pendiente el espinoso tema de su remuneración.

A este respecto cabe recordar que las excedencias, de duración no superior a tres años para el cuidado de cada hijo (incluidos los casos de guarda con fines de adopción y acogimiento permanente) o de dos (ampliables por la negociación colectiva) para el cuidado de familiares, entendiendo por tales el cónyuge o pareja de hecho, así como parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, no son retribuidas y no cuentan con protección social directa más allá de la consideración como cotizado del período de disfrute (art. 46 ET). La utilización mayoritariamente femenina de las excedencias, como demuestra el dato de que en el primer semestre del año 2022, de 24.942 casos, 21.089 correspondieron a mujeres (el 84,5 por 100) y 3.853 a hombres (un 15,4 por 100), puede servir de alerta para aconsejar la intervención de los poderes públicos para la concesión de algún tipo de subsidio o prestación durante el disfrute del permiso parental.

Debe de ir calando en la conciencia social que, si se quiere revertir una curva de natalidad verdaderamente desastrosa (que además se ha visto aún más perjudicada en el contexto de la pandemia) y conseguir un modelo social apropiado a las necesidades reales de una sociedad cada vez más envejecida, será menester efectuar cambios, sociológicos y

jurídicos, que lleven a una realidad más humana y adaptada, en la que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no sea una quimera, sino algo que, con el esfuerzo de todos, pueda llegar a materializarse en la práctica cotidiana sin penalización económica ni para las personas trabajadoras ni para las empresas. Al tiempo, una mayor dotación de servicios de cuidados debidamente subvencionados (guarderías, ludotecas, centros de día, ayuda a domicilio, casas de acogida para víctimas de violencia...) y un mayor esfuerzo de los interlocutores sociales en el diseño de reglas convencionales más adecuadas para una ordenación más equilibrada del conflicto trabajo-familia, no deben demorarse por más tiempo. Es de aplaudir, por ello, que el vigente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva inste a profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar al tiempo que reconoce que la negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras.

10. BIBLIOGRAFÍA

- ANAUT-BRAVO, S. (2019): *Servicios sociales: definición en el marco del Estado de Bienestar*, en AA.VV (ANAUT-BRAVO, S., Coord.): *El sistema de servicios sociales en España*, Pamplona, Aranzadi.
- ARAGÓN GÓMEZ, C. (2007): “La tutela judicial del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el orden social”, en AA.VV (MERCADER UGUINA, J.R., Dir.): *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- ARAGÓN GÓMEZ, C. (2019): “La prestación por nacimiento y cuidado del menor, fruto de la reforma introducida por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 219.
- BALLESTER PASTOR, M.A. (2016): “Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femeninos”, en AA.VV (MOYA AMADOR, Dir.): *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Pamplona, Aranzadi, 2016.
- BALLESTER PASTOR, M.A. (2016): *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de sexo*, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- BALLESTER PASTOR, M.A. (2019): “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.

- BLASCO JOVER, C. (2019): “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. Adapt.*, Vol. 7, núm. 2.
- BALLESTER PASTOR, M.A. (2019): “El Real Decreto Ley 6/2019, para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *Temas Laborales*, núm. 149.
- BLASCO JOVER, C. (2023): “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana. El Real Decreto Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, *Lex Social*, Vol 13, núm. 2.
- CABEZA PEREIRO, J. (2000): “Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Documentación Laboral*, núm. 61.
- CABEZA PEREIRO, J. (2011): “Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres”, en AA.VV (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., Dirs.): *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- CANO GALÁN, Y. (2023): “Disecionando el Real Decreto Ley (ómnibus) 5/2023, de 28 de junio: especial referencia a las novedades laborales y de Seguridad Social”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (2006): *Tutela judicial efectiva y garantía de indemnidad (el derecho a la garantía de indemnidad en la jurisprudencia constitucional)*, en AA.VV (CASAS BAAMONDE, M.E.; DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J., Coords.): *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Madrid, La Ley.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (2008): “Igualdad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Seguridad Social”, en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L; MOLINA NAVARRRETE, C. y MORENO VIDA, M.N., Dirs.): *Homenaje al Profesor José Vida Soria con motivo de su jubilación. La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras*, Granada, Comares.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (2017): “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (2019): “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 3.
- CASTELLANO BURUILLO, E. (2012): “La transposición del Derecho de la Unión Europea. El caso de la carga de la prueba”, *Temas Laborales*, núm. 116.

- DE JESÚS SILVANO, S. (2020): “Breve síntesis del alcance del nuevo derecho de los trabajadores a la adaptación de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar”, *Diario La Ley*, núm. 9581.
- DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M. (2012): “El permiso parental en la Unión Europea”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28.
- DORMIDO ABRIL, J. (2022): “La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española”, *Femeris*, Vol. 7, núm. 2.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. (2006): “La doble jornada femenina”, en AA.VV (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Pamplona, Aranzadi.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (2019): “Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral”, en AA.VV (CASAS BAAMONDE, M.E. y GIL ALBURQUERQUE, R., Dirs.): *Derecho Social de la Unión Europea*, 2ª edición, Madrid, Francis y Taylor.
- GARCÍA CAMPÁ, S. (2019): “Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 433.
- GARCÍA NINET, J.I. (2008): “Art. 9”, en AA.VV (GARCÍA NINET, J.I., Dir.): *Comentarios a la Ley de Igualdad*, Valencia, CISS.
- GONZÁLEZ DE PATTO, R.M. (2016): “Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer”, en AA.VV (R. MOYA AMADOR, Dir.): *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Pamplona, Aranzadi.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2004): “La protección social de las situaciones de dependencia”, en AA.VV (GONZÁLEZ ORTEGA, S. y QUINTERO LIMA, G., Coords.): *Protección social de las personas dependientes*, Madrid, La Ley.
- GOÑI SEIN, J.L. (2005): “La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer”, *Temas Laborales*, núm. 82.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2019): “Hacia la corresponsabilidad mediante la suspensión por nacimiento de hijos”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2022): “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Femeris*, Vol. 7, núm. 2, 2022.
- IGARTUA MIRÓ, M.T. (2022): “La promoción de la igualdad de género a través de fórmulas de trabajo flexible. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris*, Vol. 7, núm. 2.
- JURADO GUERRERO, T. (2022): “Presentación”, *Revista IgualdadES*, núm. 7.

- LANTARÓN BARQUÍN, D. (2019): *Transparencia salarial y otras reflexiones a propósito de la discriminación por razón de género*, en AA.VV (MONSALVE CUÉLLAR, M.E., Coord.): *Género y no discriminación*, Madrid, Aldeabarán.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. (2022): “La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento jurídico español”, *Fermeris*, Vol. 7, núm. 2, 2022.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. (2023): “¿Por qué el nuevo permiso parental no cumple con los plazos de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Briefs AEDTSS*, núm. 52.
- LÓPEZ BALAGUER, M. (2010): “Principio de igualdad en el acceso al empleo y en materia retributiva”, en AA.VV (M.A. BALLESTER PASTOR, Coord.): *La transposición del principio antidiscriminatorio contrario al ordenamiento jurídico laboral español*, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- LÓPEZ CUMBRE, L. (2003): “Una Ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. (2019): *La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales*, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 9.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y. (2022): “Cuidados para quienes cuidan: la adaptación del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social a la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 3.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2019): “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 441.
- MORENO SERRANO, M. (2020): “El permiso para el cuidado del lactante tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10.
- NIETO ROJAS, P. (2023): “La transposición de las Directivas 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del Real Decreto Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2011): “La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea”, *Actualidad Laboral*, núm. 14.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2019): *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación (tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo)*, Madrid, Dykinson.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2020): “Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en cuidado del lactante y adaptación de jornada por motivos familiares”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55.

- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. y MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R. (2011): “La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea”, *Actualidad Laboral*, núm. 14.
- ORELLANA CANO, A.M. (2002): “Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: análisis de las Directivas comunitarias 92/85 y 96/34 y lagunas de transposición al ordenamiento interno español”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 37.
- PASTOR MARTÍNEZ, A. (2019): “Las medidas laborales del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la educación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad”, *IusLabor*, núm. 1.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2002): *La protección jurídico laboral de la mujer: luces y sombras*, Barcelona, Cedecs.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2008): *La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2013): *Los permisos parentales: Avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Albacete, Bomarzo.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2020): “Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158”, *Diario La Ley*, núm. 9600.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2022): “La Directiva 2019/1158, de 20 de julio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su transposición al ordenamiento jurídico español”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Vol. XIV.
- ROMERO BURILLO, A.M. (2019): “De la prestación por maternidad a la prestación por nacimiento y cuidado de menores: una aproximación a la regulación contenida en el Real Decreto Ley 6/2019”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 224.
- RUBIO RUBIO, L. y DUMITRACHE, C.G. (2014): “Salud y tercera edad”, en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L; MALDONADO MOLINA, J.A. y RUBIO HERRERA, R., Dirs.): *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar*, Granada, Comares.