

La corresponsabilidad en el cuidado tras la Directiva (UE) 2019/1158. Un análisis comparado de España e Italia

Equal sharing of caring responsibilities under Directive (EU) 2019/1158. A comparative analysis of Spain and Italy

ANGELA SALMASO

Personal investigador en formación en Derecho del Trabajo

Universitat de València

ORCID: 0009-0008-5171-4990

Recibido: 8/4/2026

Aceptado: 27/4/2026

doi: 10.20318/femeris.2026.10485

Resumen. La conciliación de la vida laboral y personal constituye uno de los principales retos del Derecho de la Unión Europea para la efectividad de la igualdad entre mujeres y hombres. En este marco se inscribe la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional, orientada al refuerzo de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Desde esta perspectiva, la presente contribución aborda un análisis comparado de su transposición en España e Italia, poniendo de relieve diferencias estructurales en el diseño de los derechos de cuidado y en sus condiciones de ejercicio. El ordenamiento español ha consolidado un permiso por nacimiento y cuidado del menor plenamente retribuido e intransferible, pero mantiene déficits relevantes en la regulación del permiso parental no retribuido. El sistema italiano, en cambio, conserva una estructura diferenciada entre maternidad y paternidad y un permiso parental de mayor duración y con cobertura económica formal cuyo diseño ha resultado ineficaz para promover una utilización equilibrada por parte de los hombres. La comparación pone de manifiesto que las dificultades en la efectividad de los derechos de conciliación responden no solo a factores económicos, sino también a elementos estructurales del sistema de cuidados que condicionan la realización del principio de igualdad de género.

Palabras clave: conciliación de la vida laboral y personal, igualdad de género, corresponsabilidad, permisos de cuidado, Directiva (UE) 2019/1158.

Abstract. The reconciliation of work and personal life constitutes one of the main challenges of European Union law for the effective achievement of equality between women and men. Within this framework falls Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance, aimed at strengthening shared responsibility in care tasks and promoting a more balanced distribution of family responsibilities over time. From this perspective, the present contribution provides a comparative analysis of its transposition in Spain and Italy, highlighting structural differences in the design of care-related rights and in the conditions governing their effective exercise. The Spanish legal system has consolidated a fully paid and non-transferable leave for birth and care of the child, but still presents significant shortcomings in the regulation of unpaid parental leave. The Italian system, by contrast, maintains a differentiated structure between maternity and paternity and a longer parental leave with formal economic coverage, the design of which has

*angela.salmaso@uv.es

proven ineffective in promoting a balanced uptake by men. The comparison clearly shows that the difficulties in ensuring the full effectiveness of work-life balance rights stem not only from economic factors, but also from broader structural elements of the care system that condition the realization of the principle of gender equality overall.

Keywords: work-life balance, gender equality, caring responsibilities, parental leave, Directive (EU) 2019/1158.

1. La conciliación entre la vida profesional y la vida personal en el marco legal europeo

La conciliación entre la vida profesional y la vida personal en Europa ha sido tradicionalmente concebida en estrecha relación con la promoción de la igualdad de género, materializándose principalmente a través de políticas legislativas en los ámbitos de la familia y el empleo orientadas a la protección de la maternidad.

La primera referencia específica al tema se encuentra en la Comunicación de la Comisión sobre las políticas de la familia (Comisión Europea, 1989). En dicho acto, la institución europea reconocía el papel fundamental que desempeña la familia en la sociedad, así como la necesidad de adoptar medidas de acción positiva que facilitasen a las personas trabajadoras una mejor conciliación entre la vida personal y la profesional. Además, en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en diciembre del mismo año, se establece en el art. 16, apartado 3, dedicado a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la pertinencia de desarrollar medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar mejor sus obligaciones profesionales y familiares.

A partir de los años noventa se observa una transformación relevante en el enfoque del debate, que, sin abandonar su vinculación con las políticas de igualdad de oportunidades y de género, desplaza el énfasis de una perspectiva centrada en la maternidad hacia un modelo basado en la corresponsabilidad parental en las tareas de cuidado. En este marco, la asignación equilibrada de las responsabilidades parentales se configura como un requisito esencial para alcanzar un reparto efectivo y equitativo de los trabajos de cuidado, así como un factor indispensable para la realización de la igualdad material entre mujeres y hombres.

En particular, con la adopción de la Directiva 96/34/CE relativa al permiso parental¹ se sientan las bases para la progresiva superación del modelo social tradicional², al reconocerse un derecho individual de permiso parental a toda persona trabajadora, en atención a sus responsabilidades parentales (Casas Baamonde, 2019, p. 19). Este enfoque responde al objetivo explícito, expresado en su Considerando tercero, de desarrollar medidas que permitan compatibilizar de manera efectiva las responsabilidades laborales y familiares, y resulta coherente con lo dispuesto en el art. 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.

¹ La normativa europea introducía permisos dirigidos tanto a las madres como a los padres, sobre la base de una configuración formalmente compartida de las responsabilidades familiares y profesionales. No obstante, en esta fase, el objetivo seguía estando fundamentalmente orientado a la consecución de la igualdad de oportunidades en el empleo de las mujeres.

² Entendido como aquel basado en la división sexual del trabajo, en el que el hombre actúa como principal proveedor y la mujer asume las tareas de cuidado.

Desde esta perspectiva, cobra mayor solidez la tesis según la cual el éxito de las estrategias orientadas a incrementar las tasas de empleo femenino depende de la posibilidad ofrecida tanto a las mujeres como a los hombres de alcanzar un equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar, dentro de un enfoque basado en la corresponsabilidad y no únicamente en la conciliación (Comisión Europea, 2004).

Entre la adopción de esta primera Directiva y su posterior derogación mediante la Directiva 2010/18/UE, durante la década de los 2000 se aprobó una disposición de especial relevancia en la materia: el art. 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que reconoce expresamente el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional. Aunque este marco normativo supone un reconocimiento parcial y limitado del correspondiente derecho, al contemplar únicamente, como manifestaciones del mismo, la prohibición de despido por causa de maternidad, el derecho a un permiso de maternidad retribuido y el derecho a un permiso parental tras el nacimiento o la adopción de la hija o hijo, resulta indiscutible su papel central en la configuración de un modelo social europeo específico. En efecto, mediante el art. 33 de la Carta, la conciliación entre la vida laboral y familiar adquiere la condición de derecho social integrado en el catálogo de los derechos fundamentales (García Testal, 2024, p.154). De ello se desprende que la efectividad de este derecho exige necesariamente la superación de la asimetría de género en las responsabilidades de cuidado.

Posteriormente, el Parlamento Europeo expone su orientación más reciente en materia de conciliación de la vida profesional, privada y familiar en la Resolución de 13 de septiembre de 2016³, en la que se subraya que dicha conciliación debe garantizarse como un derecho fundamental de todas las personas, en consonancia con el espíritu de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, mediante la adopción de medidas accesibles a cada individuo. De este modo, la citada institución europea pretende reforzar el reconocimiento de este derecho social en el nivel del Derecho primario de la Unión, propugnando su afirmación como un derecho de alcance universal, es decir, reconocido con carácter general.

Además, la Unión Europea continúa avanzando mediante la adopción de instrumentos de *soft law*, que han ido impulsando y orientando de forma paralela un proceso de reforma del marco normativo que, tras un prolongado recorrido marcado por iniciativas que no llegaron a prosperar⁴, culmina con la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158. A diferencia de las directivas precedentes, esta no tiene su origen en un proceso de negociación entre los interlocutores sociales. Si bien la Comisión llevó a cabo consultas conforme al art. 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la falta de acuerdo entre las partes no impidió que la Comisión avanzara en su propósito de intervenir en este ámbito con el fin de modernizar y adaptar el marco jurídico existente (Maneiro Vázquez, 2023, p.39).

³ Sobre la creación de condiciones del mercado de trabajo favorables al equilibrio entre la vida privada y la vida profesional.

⁴ Una de las modificaciones propuestas se refería a la ampliación del permiso de maternidad previsto en el art. 8 de la Directiva 92/85/CEE, de 14 a 18 semanas.

Se ha señalado, a este respecto, que la ausencia de consenso no solo evidenció el limitado interés de los interlocutores sociales por impulsar políticas de conciliación, sino que también ofreció a la Comisión Europea una oportunidad clave para asumir un papel central en lo que consideraba un compromiso de especial relevancia: la promoción de una conciliación corresponsable como componente esencial del principio de igualdad de género, de la participación femenina en el mercado de trabajo y del reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres (Ballester Pastor, 2019, p. 1110).

Dicha Directiva se incardina en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que, aun careciendo de carácter jurídicamente vinculante, constituye la hoja de ruta de la acción social de la Unión Europea, orientando dicha acción y sirviendo de marco de referencia para la consolidación y efectividad de los derechos sociales ya reconocidos por su ordenamiento jurídico, así como para la ulterior configuración normativa de nuevos derechos. En particular, la Directiva persigue el cumplimiento del principio 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, relativo al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, y del principio 2 del mismo, referido a la igualdad de género, promoviendo una mayor utilización de las medidas de conciliación, especialmente por parte de los padres.

A este respecto, la normativa de la Unión Europea establece como objetivo la aplicación efectiva de los principios de igualdad de género, enmarcados en las políticas de igualdad de oportunidades y en el equilibrio entre la actividad profesional y la vida familiar, ampliando el alcance de lo previsto en el art. 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En este sentido, no solo los progenitores, sino también mujeres y hombres en general, tienen derecho a modalidades de trabajo flexible (art. 9) y a un acceso equitativo a los permisos, incluida la introducción del permiso de paternidad (art. 4), con el fin de poder cumplir sus responsabilidades de cuidado, cuya asunción equilibrada es expresamente promovida (Considerando 19).

La conciliación entre la vida laboral y familiar, a la que se orienta el carácter prescriptivo y promocional de esta política europea de naturaleza vinculante, se articula en torno al objetivo de contribuir al logro de la igualdad de género mediante el fomento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, tal y como se recoge en el Considerando 6. Asimismo, partiendo de la constatación de que una aplicación insuficiente podría provocar la persistencia o incluso el agravamiento de la brecha de género, por primera vez se aborda de manera integrada la cuestión de las responsabilidades familiares de cuidado de la población trabajadora, imponiendo a los Estados miembros la obligación de intervenir sobre las lagunas y las incoherencias existentes en sus respectivos sistemas nacionales de conciliación de la vida profesional y familiar.

2. El avance de la conciliación a la corresponsabilidad en la Directiva (UE) 2019/1158

La Directiva (UE) 2019/1158 marca un punto de inflexión relevante, al adoptar un enfoque dirigido a garantizar la aplicación efectiva del derecho que reconoce. Sin perjui-

cio de algunas limitaciones que serán examinadas más adelante, este marco normativo presenta el mérito de reconocer al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal una relevancia específica dentro del ordenamiento jurídico, ampliando al mismo tiempo la perspectiva desde la que se aborda la materia. Por un lado, delimita con mayor precisión su ámbito de aplicación, en la medida en que la normativa de la Unión Europea se orienta expresamente a la regulación de la conciliación entre la vida laboral y familiar, y no únicamente a algunos de sus instrumentos conexos. Así lo evidencia, por ejemplo, la derogación de la Directiva 2010/18/UE, centrada exclusivamente en los permisos parentales.

Por otro lado, el contenido de la Directiva no se limita a medidas de carácter suspensivo, sino que incorpora también instrumentos de flexibilidad positiva.

Asimismo, la titularidad de los derechos que se derivan del derecho fundamental reconocido en el art. 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se amplía a las personas cuidadoras, extendiéndose así a una concepción amplia de la atención familiar y parental, aspecto que reviste una auténtica dimensión histórica.

En la base de esta perspectiva se encuentra, por tanto, una mayor vinculación con la realidad contemporánea, así como un enfoque más ajustado a las necesidades concretas de conciliación, las cuales no son estáticas, sino que presentan exigencias diferenciadas a lo largo de todo el ciclo vital. Este elemento resulta coherente con una aplicación efectiva del derecho social de que se trata. No obstante, aunque esta regulación suponga indudablemente, en comparación con el pasado, una ordenación más sistemática y unitaria de los instrumentos vinculados al derecho social en cuestión, no alcanza a reorganizar de manera integral la materia y mantiene un marco normativo fragmentado. Así lo pone de manifiesto la exclusión del permiso de maternidad de su ámbito de aplicación, lo que conlleva que la correspondiente regulación europea continúe respondiendo a una perspectiva limitada, al permanecer esencialmente vinculada a la protección de la salud y la seguridad de la trabajadora durante el embarazo, tras el parto o en período de lactancia⁵.

En todo caso, la cuestión de las responsabilidades de cuidado familiar se aborda de manera más amplia, acogiendo una noción de cuidado que trasciende el ámbito estrictamente parental y que incluye como destinatarios también a progenitores de edad avanzada u otros familiares. De hecho, el Considerando 6 señala que las políticas de conciliación deben atender a los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población, mientras que el Considerando siguiente añade que, a la luz de los retos que de ello se derivan, se prevé un aumento de las necesidades de asistencia informal.

A la luz de ello, la Unión Europea insta a los Estados miembros a adoptar medidas adecuadas para garantizar una distribución más equilibrada de las responsabilidades de cuidado no solo en el ámbito parental, situándose en este punto en contraste con la jurisprudencia consolidada⁶, sino también en relación con fenómenos cada vez más visibles

⁵ La regulación continúa enmarcándose en la Directiva 92/85, cuyos intentos de modificación no han prosperado.

⁶ La jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de igualdad y responsabilidades familiares se ha configurado a partir de una reflexión progresiva sobre el alcance del principio de igualdad en el Derecho de la Unión. Desde la sentencia *Hofmann*, asunto 184/83, 12 de julio de 1984, que excluía la regulación del reparto de responsabilidades familiares y se basaba en la protección del embarazo y la maternidad, el Tribunal avanzó en *Stoeckel*, asunto C-345/89, 25 de julio de 1991, hacia un enfoque crítico con los estereotipos de género. No obstante,

derivados de las persistentes asimetrías de género y vinculados a necesidades de cuidado de carácter más general (Eurostat, 2024).

El legislador europeo, por tanto, obliga a los Estados miembros a intervenir sobre las lagunas y las incoherencias existentes en sus respectivos sistemas nacionales de conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Esta heterogeneidad se proyecta también en el plano lingüístico, como pone de relieve el contraste entre las versiones española e italiana de la Directiva, cuyos matices semánticos no resultan neutros desde el punto de vista interpretativo. Un ejemplo significativo de esta diversidad puede apreciarse en el Considerando 10, en el que se afirma que “las mujeres, cuando tienen hijos, se ven obligadas a trabajar menos horas en empleos retribuidos y a dedicar más tiempo al cumplimiento de responsabilidades de cuidado no remuneradas”. Mientras que el texto español, al recurrir a la expresión “se ven obligadas”, parece indicar una actuación femenina configurada como una elección forzada y no como una decisión adoptada en un contexto de plena libertad de voluntad, la versión italiana utiliza el término “propensión”, lo que parece sugerir la existencia de una inclinación o elección voluntaria subyacente⁷.

Conviene recordar, asimismo, que los considerandos deben entenderse como parte integrante de la posición adoptada por el legislador europeo, en la medida en que, aun careciendo de valor jurídicamente vinculante, resultan idóneos para precisar el contenido y el alcance de las disposiciones del propio acto normativo⁸.

Sigue abierto, no obstante, el debate acerca de si la visión incorporada en la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional continúa estando predominantemente orientada a la consecución de la igualdad de género desde la perspectiva de la reducción de la brecha salarial y del incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, como pone de relieve el Considerando 10 al señalar expresamente el objetivo de contribuir al logro de la igualdad de género mediante la promoción de la participación de las mujeres en el empleo.

Esta orientación debe entenderse a la luz del marco competencial y normativo en el que se inserta la intervención europea, históricamente vinculado a la lucha contra la discriminación retributiva de género y desarrollado desde las primeras directivas en materia de igualdad, en particular la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En este contexto, la mayor implicación de los hombres en el ámbito familiar no se configura como un fin autónomo de la acción normativa, sino más bien como un instrumento funcional al objetivo prioritario de corregir las desigualdades persistentes en el mercado de trabajo, circunstancia que dificulta una superación plenamente decidida del

en resoluciones posteriores ha mantenido, con matices, la centralidad de la protección de la condición biológica de la mujer, generando tensiones con la tendencia hacia una distribución más equilibrada de los cuidados.

⁷ En línea con la matriz originaria del art. 37 de la Constitución italiana, que, al reconocer la igualdad de derechos y de retribución entre mujeres y hombres, afirma al mismo tiempo que “las condiciones de trabajo deben permitir a la mujer el cumplimiento de su función familiar”, reflejando una concepción normativa que tradicionalmente ha tendido a naturalizar el vínculo entre mujer y responsabilidades de cuidado.

⁸ Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-353/20, de 2 de junio de 2022, apartado 60.

enfoque tradicionalmente centrado en la maternidad. Ello no implica una desatención a la corresponsabilidad en el cuidado, sino una priorización coherente con la lógica de intervención de la Unión Europea en esta materia, lógica que encontrará una posterior confirmación en la adopción de instrumentos específicamente dirigidos a la reducción de la brecha salarial⁹.

En este sentido, la Directiva (UE) 2019/1158, objeto de análisis, introduce un permiso de paternidad obligatorio, autónomo y exclusivo, comparable al de maternidad en cuanto al reconocimiento del derecho y al nivel de cobertura económica, aunque de duración más limitada: diez días laborables. Asimismo, deja en manos de los Estados miembros la decisión de permitir su disfrute con modalidades flexibles, ya sea con posterioridad al nacimiento de la hija o hijo o con anterioridad, en atención a circunstancias vinculadas a la situación de la madre y no exclusivamente a finalidades de cuidado del menor, habida cuenta de que en el caso del padre no concurren necesidades de carácter biológico.

Así, en el ordenamiento europeo, el permiso de paternidad adquiere la condición de derecho mínimo garantizado, lo que implica la inexistencia de requisitos relacionados con una determinada antigüedad laboral o profesional para su disfrute, así como la irrelevancia del estado civil de la persona trabajadora y de cualquier consideración formal sobre su situación familiar.

El reconocimiento europeo de este derecho exclusivo constituye una innovación relevante en el proceso de eliminación de los obstáculos de orden social, en la medida en que atribuye al padre un papel propio dentro del ámbito familiar, reforzando así la centralidad del interés del menor en desarrollar una relación equilibrada con ambas figuras parentales, de conformidad con el principio del interés superior del menor¹⁰. No obstante, la duración prevista resulta limitada, especialmente si se tiene en cuenta que esta figura ya estaba presente desde hacía tiempo en los ordenamientos jurídicos de los Estados europeos (Eurofound, 2019).

En consonancia con esta interpretación, se sitúa también la disposición que prevé que, como alternativa al padre, pueda ser beneficiaria del permiso una segunda persona progenitora equivalente, previsión que, no obstante, queda supeditada a la discrecionalidad de cada uno de los Estados miembros. Se trata de una formulación neutra desde el punto de vista del género, que pone de manifiesto de manera clara la titularidad del permiso de paternidad también en favor de la pareja de la madre, siempre que el ordenamiento jurídico nacional contemple la adopción de la hija o hijo de la pareja en el caso de parejas del mismo sexo. Así, mientras que en España la neutralidad de género del permiso permite su reconocimiento a la segunda persona progenitora en parejas del mismo sexo,

⁹ Véase la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, relativa al refuerzo de la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de mecanismos de transparencia retributiva y de ejecución.

¹⁰ Amparado por normas internacionales de primer nivel, en particular por la Convención sobre los Derechos del Niño, de 20 de noviembre de 1989 (art. 3.1), por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 24.2), con el mismo valor jurídico que los Tratados conforme al art. 6 TUE, así como por la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que lo ha consolidado como criterio interpretativo esencial, especialmente en relación con el derecho a la vida familiar (art. 8 CEDH). Véase, asimismo, la Observación General 14 (2013) del Comité de los Derechos del Niño.

en el ordenamiento italiano las limitaciones del régimen de filiación y adopción impiden que dicha titularidad despliegue plenamente sus efectos. A tal efecto, en aquellos Estados que presentan una laguna normativa en esta materia, como es el caso de Italia, dicha situación podría abrir un espacio de intervención para el desarrollo de políticas de bienestar complementario de carácter inclusivo, siempre que los interlocutores sociales adopten una actitud proactiva en este ámbito (Calafà, 2022, p. 37).

Además, se aprecia un claro impulso normativo en el ámbito del permiso parental, ya que, con el objetivo de incrementar su utilización por parte de los padres trabajadores, el legislador interviene de manera más prescriptiva y amplia sobre el mecanismo que condiciona el disfrute individual del permiso, elevando a dos meses la parte no transferible del mismo, aunque con una duración inferior a la prevista en la propuesta inicial¹¹. En este sentido, la opción de limitar la intransferibilidad del permiso a un periodo de dos meses dificulta que este instrumento cumpla su función de fomento de la corresponsabilidad, siendo más coherente, a tal efecto, su configuración como un derecho no transferible en su totalidad (Ballester Pastor, 2019, p. 1122).

Asimismo, en el plano económico no se alcanzó un acuerdo en torno a la fijación de un umbral específico y uniforme de compensación económica para el permiso parental debido al impacto significativo que una medida de este tipo habría tenido sobre la sostenibilidad de los sistemas de bienestar de los Estados miembros, quedando dicha determinación en manos de los ordenamientos nacionales. La ausencia de dicha previsión constituye uno de los principales límites de la normativa analizada, habida cuenta de que una cobertura retributiva adecuada es ampliamente reconocida como un elemento esencial para fomentar el disfrute del permiso por parte de los padres (Cordero Gordillo, 2024, p. 22).

A ello se añade que la propia Directiva reconoce expresamente esta cuestión al señalar, en su Considerando 26, que

Los estudios demuestran que los Estados miembros que ofrecen una parte significativa del permiso parental a los padres y que abonan al trabajador una remuneración o prestación durante dicho permiso con una tasa de sustitución relativamente elevada, presentan un índice de aceptación más elevado por parte de los padres y una tendencia positiva en la tasa de empleo de las madres.

Con todo, merece una valoración positiva la previsión conforme a la cual la parte del permiso parental no transferible entre progenitores lleva en todo caso aparejada la correspondiente retribución o indemnización que, según se desprende de una lectura conjunta con el Considerando 31, debe fijarse de manera que facilite el recurso al permiso parental por parte de ambos progenitores, es decir, en un nivel adecuado. Conviene señalar, a este respecto, que la propuesta que precedió a esta solución de compromiso presentaba un alcance considerablemente más ambicioso: la Comisión Europea proponía que la retri-

¹¹ Se preveía el aumento de la parte no transferible de un progenitor a otro de uno a cuatro meses, así como el reconocimiento del derecho a una indemnización adecuada, al menos equivalente al nivel previsto para la prestación por enfermedad.

bución alcanzara al menos el 100% de la percibida por la persona trabajadora durante los periodos de incapacidad temporal por enfermedad (Comisión Europea, 2017).

En cambio, en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, se subrayaba que la determinación del nivel de compensación económica debe tener en cuenta la situación existente en cada Estado miembro, así como los costes y el impacto sobre los respectivos sistemas nacionales de protección social y de bienestar (Comité Económico y Social Europeo, 2017).

Se aprecia una discordancia efectiva que constituye, además, un límite adicional de la Directiva en relación con el requisito exigido para el acceso al permiso parental, dado que se mantiene la facultad de los Estados miembros de supeditar su reconocimiento a una determinada antigüedad contributiva, no superior a un año, en lugar de atender a la orientación programática expresada en el preámbulo, que aboga por hacer la medida accesible a todas las personas trabajadoras que tengan responsabilidades parentales.

En relación con el cuidado familiar, entendido en un sentido más amplio, se introduce un permiso para personas cuidadoras de cinco días al año (art. 6), destinado específicamente a toda persona trabajadora que desee prestar cuidados o apoyo personal a un familiar o a una persona que conviva en el mismo hogar y que necesite una asistencia o un apoyo significativos a causa de una enfermedad grave (art. 3, apartado 1, letra c).

La persona destinataria de dicha actividad de cuidado puede ser la hija o el hijo, la madre o el padre de la persona trabajadora, así como su cónyuge o pareja en una unión civil, cuando dichas uniones estén reconocidas por el Derecho nacional (art. 3, apartado 1, letra e). Esta previsión amplía la protección del cuidado por razones afectivas, mediante la introducción de un permiso específico para quienes, aun no teniendo responsabilidades parentales directas, deben atender a un progenitor de edad avanzada u otra persona que conviva en el mismo núcleo familiar.

Este derecho se suma, por tanto, a la protección ya prevista en la normativa anterior, si bien con un alcance relativamente limitado, en la medida en que queda circunscrito a supuestos de fuerza mayor derivados de necesidades familiares urgentes vinculadas a enfermedades o accidentes que hacen indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora¹².

No obstante, una vez más, las principales críticas asociadas a estos permisos se manifiestan no solo en su limitada duración, sino también en la cobertura económica, dado que no se establece ningún estándar mínimo obligatorio, con el consiguiente riesgo de que su utilización recaiga principalmente en los miembros del núcleo familiar con menores ingresos y, como se ha señalado reiteradamente, de forma predominante en las mujeres (Rodríguez Escanciano, 2023, p. 65).

La Directiva aborda, además, la conciliación desde la perspectiva del equilibrio entre la organización de la vida profesional y la vida familiar, reconociendo tanto a los progenitores de hijas e hijos de hasta una determinada edad (no inferior a ocho años) como a las

¹² Esta facultad de abstención para las personas cuidadoras prevista en el art. 6 se añade al derecho a ausentarse del trabajo por causas de fuerza mayor derivadas de razones familiares urgentes, ya reconocido desde la Directiva 96/34 en favor de cualquier persona trabajadora (actualmente recogido en el art. 7 de la Directiva objeto de comentario).

personas cuidadoras el derecho a solicitar modalidades de trabajo flexible (art. 9). Dichas modalidades comprenden, según la definición contenida en el art. 3, letra f), el uso del trabajo a distancia, la organización flexible del tiempo de trabajo y la reducción de la jornada laboral durante un periodo determinado. Se trata de derechos de carácter reversible, en la medida en que el art. 9.3 garantiza a las personas trabajadoras el derecho a retornar a su régimen de trabajo original al término del período acordado o con anterioridad a este en caso de cambio de circunstancias, lo que les confiere un alcance distinto y más amplio en comparación con las formas de flexibilidad previstas en relación con los permisos parentales.

Esta política resulta innovadora y especialmente relevante, dado que diversos estudios demuestran de manera clara que más allá de los horarios flexibles, los previsibles pueden favorecer un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, mientras que no solo la rigidez horaria, sino también la imprevisibilidad y los horarios socialmente desfavorables, pueden generar efectos diametralmente opuestos (International Labour Organization, 2022).

Otro de los objetivos perseguidos por la Directiva es el refuerzo de las garantías antidiscriminatorias en los Estados miembros mediante la prohibición de cualquier trato desfavorable en caso de solicitud o disfrute de permisos (art. 11). Con este fin, se establece, por un lado, la prohibición del despido basado en motivos relacionados con la solicitud o el ejercicio de un permiso y, por otro, el fortalecimiento de la posición procesal de las personas beneficiarias, a través de la ampliación de la inversión de la carga de la prueba en los supuestos de presunta discriminación vinculada al ejercicio o a la solicitud de un permiso (art. 12).

Puede considerarse que, a nivel europeo, se ha introducido una prohibición general de discriminación por motivos vinculados a las responsabilidades de cuidado familiar. Sin embargo, dichas responsabilidades no constituyen todavía un motivo específico y autónomo de discriminación dentro del ordenamiento de la Unión, aun cuando puedan operar como un corolario de otros factores prohibidos. Así ocurre, por ejemplo, en los supuestos de discriminación por asociación en materia de protección de las personas con discapacidad, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sirva a tal efecto recordar la sentencia *Coleman*¹³, que supuso un avance significativo en la tutela de los derechos laborales de las personas cuidadoras, al introducir el reconocimiento de la discriminación por asociación vinculada a la discapacidad, en un supuesto que afectaba a una persona trabajadora responsable del cuidado de un menor con discapacidad. De la argumentación del Tribunal se desprende que lo determinante no es la titularidad subjetiva del motivo protegido por parte de la persona afectada, sino la producción objetiva de una situación de desventaja derivada de la concurrencia de dicho factor. Como ha puesto de relieve la doctrina, la lectura de la sentencia invita a plantearse si el Tribunal habría ofrecido la misma solución si el caso no hubiera afectado al cuidado de un hijo con discapacidad por parte de su madre y se hubiera tratado, en cambio, de una trabajadora a cargo del cuidado de otro familiar no discapacitado (Maneiro Vázquez, 2023, p. 49).

¹³ Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-303/06, *Coleman*, de 17 de julio de 2008.

Sobre esta base, la jurisprudencia posterior ha avanzado un paso más al proyectar dicha lógica antidiscriminatoria sobre el ejercicio concreto de los derechos de conciliación. En este sentido, en la reciente sentencia *Bervidi*¹⁴, el Tribunal de Justicia ha reconocido que la prohibición de la discriminación indirecta por motivos de discapacidad resulta igualmente aplicable a las personas trabajadoras que, sin ser ellas mismas titulares de la discapacidad, sufren un trato desfavorable como consecuencia de las exigencias derivadas del cuidado de una hija o hijo con discapacidad grave. Asimismo, ha afirmado que, en estos supuestos, el empresario está obligado a adoptar los ajustes razonables necesarios para permitir la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que tales medidas no supongan una carga desproporcionada (Moreno Solana, 2026, p. 154).

En este contexto, el refuerzo de las garantías antidiscriminatorias desde una perspectiva más amplia de protección de las necesidades de cuidado presenta un impacto potencialmente significativo, habida cuenta del considerablemente mayor número de personas que podrían resultar beneficiarias de su aplicación.

3. La transposición española de la Directiva (UE) 2019/1158: avances normativos y límites estructurales en la configuración de los derechos de cuidado

La transposición de la Directiva objeto de análisis se ha articulado de manera central a través del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, caracterizado por su contenido amplio y heterogéneo, al abordar cuestiones de diversa naturaleza, entre ellas varias relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral. Dicha transposición se produjo una vez superado el plazo general previsto para ello y esta circunstancia generó la necesidad de adoptar medidas normativas con carácter urgente, a fin de dar cumplimiento a las obligaciones derivadas del Derecho de la Unión Europea. En este contexto, el legislador optó por utilizar la figura del decreto-ley, justificando su empleo en la concurrencia de una situación de extraordinaria y urgente necesidad, derivada tanto del retraso en la transposición como de la coyuntura política existente en ese momento (Cabeza Pereiro, 2025, p. 72).

No obstante, el Real Decreto-ley 5/2023 no permitió culminar plenamente el proceso de transposición, lo que hizo necesaria la aprobación de nuevas normas con el objetivo declarado de completarlo. En este contexto, tras el carácter fallido de una iniciativa normativa anterior¹⁵ se aprobó el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, que tampoco logró alcanzar de forma definitiva dicho objetivo. Finalmente, el proceso concluyó con la aprobación del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio.

Esta sucesión de normas pone de manifiesto la complejidad del proceso de transposición y explica el recurso reiterado a instrumentos normativos de urgencia. Cabe resaltar que dicha técnica normativa ha sido objeto de debate, dado que la inclusión de reformas de distinto alcance en una norma de urgencia puede dificultar la comprensión sistemática del régimen jurídico aplicable (Cabeza Pereiro, 2025, p. 72).

¹⁴ Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-38/24, *Bervidi*, de 11 de septiembre de 2025.

¹⁵ La iniciativa normativa a la que se hace referencia es el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre.

Con todo, debe señalarse que la transposición no parte de un vacío normativo. Con anterioridad a la incorporación de la Directiva (UE) 2019/1158, el ordenamiento laboral español ya contaba con un conjunto de medidas orientadas a la conciliación de la vida familiar y profesional, algunas de las cuales se encontraban alineadas con la normativa europea e incluso ofrecían un nivel de protección superior en determinados aspectos. En particular, tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, el permiso por nacimiento y cuidado del menor quedó configurado como un derecho individual e intransferible de dieciséis semanas para cada progenitor, régimen que ha sido posteriormente ampliado hasta diecinueve semanas mediante la reforma operada por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio.

A través de esta última reforma, el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores configura el permiso de nacimiento y cuidado del menor como un derecho individual, intransferible y plenamente retribuido de diecinueve semanas para cada progenitor, con independencia del sexo, del estado civil o del tipo de familia. En los supuestos de monoparentalidad, al existir una única persona progenitora, la suspensión del contrato se extiende a treinta y dos semanas, con la finalidad de salvaguardar el igual tratamiento de niñas y niños, con independencia de que hayan nacido en familias monoparentales o biparentales¹⁶.

Esta configuración legal sitúa al ordenamiento español en una posición particularmente avanzada en el contexto europeo, ya que no solo cumple con el estándar mínimo fijado por el art. 4 de la Directiva (UE) 2019/1158, limitado a la exigencia de un permiso de paternidad de diez días laborables, sino que lo supera ampliamente tanto en duración como en nivel de protección económica (Nieto Rojas, 2026, p. 97).

En efecto, el permiso por nacimiento y cuidado del menor en España se encuentra plenamente retribuido, garantizando durante todo su disfrute el 100% de la base reguladora, abonada por la Seguridad Social. Esta cobertura económica integral refuerza el carácter efectivo del derecho, al eliminar los desincentivos económicos que en otros ordenamientos, como el italiano, limitan el ejercicio real de los permisos parentales, y contribuye a consolidar un modelo de corresponsabilidad que no se ve condicionado por la capacidad económica de los progenitores.

Sin embargo, la transposición del núcleo más innovador de la Directiva, esto es, el permiso parental concebido como instrumento flexible de cuidado más allá del periodo inmediatamente posterior al nacimiento, plantea mayores interrogantes. La introducción de dicho permiso parental en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores responde formalmente a la obligación establecida en el art. 5 de la Directiva, al reconocer a cada persona trabajadora un derecho individual e intransferible a suspender el contrato de trabajo por un periodo máximo de ocho semanas, utilizable de forma continua o discontinua hasta que el menor cumpla ocho años.

No obstante, el legislador español ha optado por configurar este permiso como una suspensión no retribuida del contrato de trabajo, sin prever a día de hoy ningún mecanismo de compensación económica ni de protección específica en términos de cotización a la Seguridad Social. Esta decisión resulta particularmente problemática si se tiene en cuenta

¹⁶ Tribunal Constitucional, STC 140/2024, de 6 de noviembre de 2024.

que la Directiva vincula expresamente la efectividad del permiso parental a la existencia de una cobertura económica adecuada, al menos para la parte no transferible, con el objetivo explícito de fomentar su utilización equilibrada por ambos progenitores (arts. 5 y 8.3 de la Directiva (UE) 2019/1158).

La ausencia de retribución del permiso parental en el ordenamiento jurídico español introduce una tensión estructural entre el reconocimiento formal del derecho y la posibilidad de su ejercicio efectivo. En la práctica, los permisos no retribuidos son utilizados mayoritariamente por personas con menores niveles de ingresos o que ocupan posiciones laborales más precarias, lo que contribuye a la persistencia de una feminización de las tareas de cuidado (Aragón Gómez, 2024, p. 102). Desde esta perspectiva, la regulación española corre el riesgo de consolidar un modelo dual de corresponsabilidad: una igualdad intensa y jurídicamente garantizada en el momento del nacimiento, seguida de una redistribución desigual de las responsabilidades de cuidado a medio y largo plazo, en la que las mujeres vuelven a asumir de forma predominante el coste económico y profesional del cuidado (Cabeza Pereiro, 2025, p. 69).

A ello se añade que la técnica legislativa empleada para la transposición del permiso parental, mediante un real decreto-ley de contenido heterogéneo y aprobado fuera del plazo de transposición, como ya se ha señalado, ha generado importantes incertidumbres interpretativas en relación con aspectos esenciales del derecho, tales como su articulación con el sistema de Seguridad Social, el cómputo de cotizaciones durante el periodo de suspensión, el alcance de la protección frente a represalias empresariales o su coordinación con otros instrumentos de conciliación ya existentes. Estas lagunas normativas debilitan la seguridad jurídica del permiso parental y refuerzan su carácter potencialmente disuasorio, especialmente para los trabajadores varones, cuya decisión de acogerse a los permisos de cuidado continúa siendo altamente sensible a factores económicos y organizativos (Nieto Rojas, 2026, p. 97).

A tal efecto, la configuración del permiso parental no puede prescindir de una consideración realista de la situación económica de quienes están llamados a ejercerlo. La ausencia o insuficiencia de compensación económica limita de manera significativa su utilización efectiva y vacía de contenido el reconocimiento formal del derecho. En particular, la participación masculina en este tipo de permisos se ve condicionada de forma determinante por el grado de cobertura de rentas durante el periodo de suspensión, de modo que niveles bajos de sustitución salarial actúan como un claro desincentivo. En este sentido, se ha constatado que cuando la prestación asociada al permiso se sitúa sensiblemente por debajo de los ingresos habituales, la asunción del cuidado continúa recayendo de forma mayoritaria en las mujeres. Por ello, resulta pertinente que el legislador tenga en cuenta criterios de suficiencia económica en el diseño de una eventual prestación vinculada al permiso parental, orientándola hacia porcentajes de sustitución que permitan sostener un nivel de vida adecuado y refuercen su función corresponsabilizadora. En este sentido, sería preferible optar por un porcentaje del 75% de la base reguladora, coincidente con el subsidio previsto para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional durante todo el periodo de incapacidad temporal, así como con el correspondiente a las

contingencias de enfermedad común y accidente no laboral a partir del vigésimo primer día de baja, considerando que tales criterios deberían ser tenidos en cuenta a la hora de fijar el importe de la correspondiente prestación (Cordero Gordillo, 2025, p. 38).

Precisamente desde esta perspectiva, resulta necesario examinar en qué medida la regulación española puede considerarse conforme con las exigencias de la Directiva (UE) 2019/1158 a la luz de la cláusula pasarela prevista por el legislador europeo. La Directiva permite a los Estados miembros dar por cumplidas sus exigencias tomando en consideración otros permisos ya reconocidos en el Derecho interno que superen los estándares mínimos europeos, tanto los derivados de la propia Directiva como los previstos en la Directiva 92/85/CEE. Esta cláusula pasarela introduce un margen de flexibilidad en la transposición, pero no exonera de verificar si, en la práctica, se garantiza una retribución suficiente del permiso parental. Desde esta óptica, aun cuando el ordenamiento español ha ampliado el permiso por nacimiento y cuidado del menor hasta las diecinueve semanas, subsisten dudas fundadas acerca de si, incluso computando otros permisos retribuidos vinculados al cuidado, puede considerarse plenamente satisfecha la obligación de retribución del permiso parental, especialmente en el caso de las madres biológicas. En efecto, la mejora del permiso por nacimiento no se ha acompañado de una configuración autónoma y claramente retribuida del permiso parental en sentido estricto, manteniéndose este último, en lo esencial, como un derecho no retribuido. En consecuencia, el recurso a la cláusula pasarela no parece suficiente para neutralizar los efectos de la falta de retribución del permiso parental sobre la distribución de las responsabilidades de cuidado, lo que pone de manifiesto una persistente asimetría de género en el ejercicio de estos derechos y refuerza las dudas acerca de la adecuación del modelo español a las exigencias materiales de la Directiva (Menéndez Sebastián, 2025, p. 4).

Por lo que respecta a otros permisos vinculados a situaciones de necesidad familiar, la reforma operada por el RD-ley 5/2023 ha introducido el permiso retribuido de cinco días para la atención de familiares o personas convivientes en supuestos de enfermedad grave, accidente o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario, actualmente previsto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de una medida que amplía de forma apreciable tanto la duración del permiso como el círculo de personas cuya atención legitima la ausencia al trabajo. No obstante, su configuración normativa presenta límites evidentes. De un lado, la duración uniforme del permiso plantea interrogantes en aquellos supuestos en los que la situación que lo justifica se resuelve en un plazo inferior, lo que reabre los conocidos debates en torno a su cómputo efectivo y a las modalidades de disfrute. De otro, la extensión del perímetro subjetivo del derecho, que incorpora un amplio abanico de relaciones familiares y asimiladas, suscita dudas acerca de la coherencia y racionalidad del diseño adoptado. En conjunto, el permiso parece responder más a una lógica de respuesta inmediata ante situaciones puntuales de urgencia que a una reflexión sistemática sobre la ordenación de los tiempos de trabajo y de cuidado (Cabeza Pereiro, 2025, p. 79).

Finalmente, un elemento relevante de la transposición española es el refuerzo del derecho a solicitar modalidades de trabajo flexible, en línea con el art. 9 de la Directiva. La reforma del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores amplía el ámbito subjetivo del de-

recho, al reconocer expresamente su ejercicio no solo para el cuidado de hijas e hijos, sino también de personas mayores, otros familiares y personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, lo que refleja una concepción más amplia del cuidado en el marco de la relación laboral. Asimismo, se han introducido ajustes procedimentales, como la reducción del plazo máximo de negociación individual y el reconocimiento del derecho al retorno a la situación anterior una vez finalizada la adaptación o desaparecidas las causas que la motivaron. No obstante, pese a estas mejoras, la configuración del derecho como una mera facultad de solicitud sujeta a negociación individual y a la eventual denegación empresarial por razones organizativas limita de forma significativa su capacidad transformadora. La ausencia de criterios normativos más precisos y de una tutela judicial especialmente ágil mantiene un elevado margen de discrecionalidad en su aplicación práctica, con el riesgo de que la flexibilidad laboral termine operando como un privilegio negociado y no como un derecho efectivamente exigible, produciendo impactos nuevamente desiguales desde la perspectiva de género (Cabeza Pereiro, 2025, p. 74).

4. Marco normativo de los permisos de maternidad, paternidad y parentales en el ordenamiento italiano

En Italia, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 se ha llevado a cabo fundamentalmente a través del *Decreto legislativo* 105/2022. Esta intervención normativa no introduce una nueva arquitectura unitaria del derecho al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, sino que actúa mediante ajustes puntuales sobre un sistema preexistente, históricamente construido en torno a la protección de la maternidad y a una concepción diferencial de los roles parentales (Vallauri, 2020, p. 88).

En este contexto, el ordenamiento italiano continúa articulando la protección de la parentalidad a través de una clara distinción normativa entre permiso de maternidad y permiso de paternidad, a diferencia del modelo adoptado en el ordenamiento español, que ha optado por la configuración de un permiso único por nacimiento y cuidado del menor, formalmente neutro desde el punto de vista del género. Esta diferenciación estructural condiciona tanto la duración como el régimen jurídico y la función protectora atribuida a cada uno de los permisos.

En relación con el permiso de maternidad en el ordenamiento italiano conviene precisar que se configura como una suspensión obligatoria del contrato de trabajo con una duración total de cinco meses, de los cuales dos se disfrutan con carácter previo al parto y tres con posterioridad al mismo, con posibles modulaciones, durante los cuales la trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente al 80% de la retribución de referencia, que corre a cargo del sistema de Seguridad Social, adelantada por el empleador en el momento del pago del salario (art. 22 del *Decreto Legislativo* 105/2022).

Asimismo, el art. 18 del *Decreto Legislativo* 105/2022 establece un régimen sancionador de carácter penal, previendo que la inobservancia de las disposiciones relativas al permiso de maternidad se castigue con la pena de arresto de hasta seis meses.

Conviene subrayar que, a diferencia de lo que sucede en el ordenamiento español, en el ordenamiento italiano la negociación colectiva no constituye una fuente del Derecho en sentido formal ni despliega eficacia general, ya que los convenios colectivos tienen eficacia meramente obligacional, vinculando únicamente a las partes firmantes y a los trabajadores y empleadores que se adhieren a los mismos. En consecuencia, las mejoras económicas previstas convencionalmente, como la elevación de la indemnización por maternidad del 80% al 100% del salario, no pueden considerarse garantías legales universales, sino beneficios contingentes y sectorialmente diferenciados.

Por otro lado, en lo que respecta al permiso de paternidad, el ordenamiento italiano reconoce un permiso de paternidad (*congedo di paternità*) denominado obligatorio, con una duración de diez días laborables. Ahora bien, el carácter mandatorio del permiso debe entenderse en sentido impropio, en la medida en que la obligación se impone al empleador, que no puede denegar su concesión cuando es solicitada, y no al trabajador, cuya utilización del permiso continúa siendo facultativa. Dicho permiso puede disfrutarse entre los dos meses anteriores y los cinco meses posteriores al nacimiento del menor y es plenamente retribuido al 100%, con cargo al sistema de Seguridad Social (art. 32 del *Decreto Legislativo* 105/2022).

Este derecho es autónomo, no transferible e independiente de la situación laboral de la madre, en línea con el estándar mínimo fijado por el art. 4 de la Directiva 2019/1158. Su duración limitada sitúa a Italia en una posición claramente menos avanzada que España, donde el permiso por nacimiento y cuidado del menor alcanza una extensión muy superior.

Esta asimetría interna del sistema italiano se aprecia con especial claridad si se atiende a la configuración comparada de los permisos de maternidad y paternidad. En efecto, el ordenamiento italiano ha optado por introducir un permiso de paternidad obligatorio de diez días, plenamente retribuido, mientras mantiene un permiso de maternidad de cinco meses, jurídicamente reforzado mediante la prohibición y sanción penal en caso de incumplimiento de asignación de trabajo durante dicho periodo, pero retribuido únicamente en un 80% del salario, con cargo a la Seguridad Social y con posible elevación al 100% solo a través de la negociación colectiva. La coexistencia de ambos regímenes plantea interrogantes relevantes desde la perspectiva de la coherencia del sistema y de la efectividad del principio de igualdad, en la medida en que la protección económica asociada a la maternidad resulta, paradójicamente, menos intensa que la prevista para el permiso de paternidad, pese a su carácter obligatorio y a su función central en la tutela de la salud de la trabajadora (Calafà, 2022, p. 28).

Asimismo, el permiso parental (*congedo parentale*) constituye el eje central del sistema italiano de atención y cuidado más allá del periodo inmediatamente posterior al nacimiento, configurándose como el principal instrumento de conciliación a medio y largo plazo. La pareja progenitora puede disfrutar de este permiso durante los primeros catorce años de vida del menor, lo que sitúa al ordenamiento italiano en una posición relativamente avanzada desde el punto de vista temporal si se compara con el umbral mínimo exigido por la normativa europea. Desde una perspectiva cuantitativa, la duración máxima del permiso parental asciende a diez meses en total para ambos progenitores, dentro de un límite

individual de seis meses por cada uno de ellos. El diseño normativo incorpora, además, un mecanismo específico de incentivo a la corresponsabilidad parental en la medida en que el límite máximo conjunto puede ampliarse hasta once meses cuando el padre trabajador disfruta de al menos tres meses de permiso, elevándose en tal caso su límite individual hasta siete meses. Esta previsión fue introducida con la finalidad de incentivar el recurso al permiso parental por parte de los hombres, promoviendo una mayor implicación paterna en las tareas de cuidado y tratando de corregir el uso tradicionalmente feminizado de este instrumento. En la misma línea, en los supuestos de familia monoparental, el progenitor único puede disfrutar de hasta once meses de permiso, lo que evidencia una atención específica a situaciones familiares que presentan mayores necesidades de conciliación.

Desde el punto de vista económico, el permiso parental da derecho a una prestación a cargo del Instituto nacional de la seguridad social italiano (INPS), equivalente al 80% de la base reguladora durante los tres primeros meses, reduciéndose posteriormente al 30% durante los seis meses siguientes. Este régimen económico, claramente decreciente, refleja una concepción del permiso parental como un instrumento de cuidado prolongado que, sin embargo, no está plenamente protegido desde el punto de vista retributivo, introduciendo así un elemento de selectividad económica en su utilización efectiva.

Es precisamente en este punto donde emergen los principales límites del modelo italiano: aunque el legislador ha incorporado incentivos formales dirigidos a promover la corresponsabilidad parental, el diseño del permiso parental continúa fuertemente condicionado por factores económicos y estructurales del mercado de trabajo. En un contexto caracterizado por persistentes desigualdades salariales y ocupacionales de género, la decisión acerca de qué progenitor disfruta efectivamente del permiso suele responder a criterios de racionalidad económica familiar. Como consecuencia, el ejercicio del derecho continúa concentrándose mayoritariamente en las mujeres, de modo que el mes adicional condicionado al uso del permiso por parte del padre aparece como un incentivo cuantitativamente limitado y estructuralmente insuficiente para alterar de manera significativa los patrones tradicionales de reparto del cuidado.

Dicha tendencia se refleja en los datos del *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* (INPS, 2024) evidencian una diferencia notable en el uso del permiso parental, ya que los hombres beneficiarios superan ligeramente las 124.000 personas, mientras que las mujeres alcanzan las 289.409, lo que pone de manifiesto la persistencia de una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado.

5. Reflexiones finales

El marco normativo europeo en materia de conciliación muestra una evolución progresiva desde un modelo centrado en la protección de la maternidad hacia un enfoque orientado a la corresponsabilidad en las tareas de cuidado como condición para la igualdad material entre mujeres y hombres. Este cambio se refleja de manera clara en la Directiva (UE) 2019/1158, que reconoce el equilibrio entre la vida laboral y personal como

un objetivo normativo autónomo integrado en el catálogo de los derechos sociales fundamentales de la Unión. No obstante, pese a los avances que introduce, como la ampliación del ámbito subjetivo de protección, el reconocimiento del permiso de paternidad como derecho mínimo garantizado y el refuerzo de los instrumentos de conciliación, la Directiva presenta límites estructurales relevantes, en particular la ausencia de estándares económicos mínimos suficientes y un enfoque aún instrumental de la corresponsabilidad masculina.

La comparación entre España e Italia pone de relieve la diversidad de respuestas nacionales ante un mismo marco europeo. El modelo español destaca por la configuración del permiso por nacimiento y cuidado del menor como un derecho individual, intransferible y plenamente retribuido, lo que favorece una corresponsabilidad efectiva en el momento inicial del cuidado. Sin embargo, la regulación del permiso parental no retribuido compromete su utilización real y tiende a reproducir dinámicas de feminización del cuidado a medio y largo plazo. Por su parte, el sistema italiano, pese a ofrecer un permiso parental relativamente amplio en términos temporales, mantiene un diseño económico insuficiente y una estructura normativa diferenciada entre maternidad y paternidad que, junto a persistentes desigualdades salariales y patrones culturales tradicionales, limita su impacto corresponsabilizador.

En este sentido, el contraste comparado permite valorar perspectivas de mejora y aporta elementos de reflexión que ponen de manifiesto que las dificultades en la efectividad de los permisos parentales no se explican únicamente en términos de cobertura económica, sino que remiten a cuestiones estructurales vinculadas a la configuración global del sistema de cuidado parental y a su articulación con el principio de igualdad de género. Aunque los incentivos económicos resultan necesarios para fomentar el uso de los permisos parentales, no son suficientes para corregir el desequilibrio en la distribución de las responsabilidades de cuidado mientras persistan desigualdades salariales, trayectorias profesionales desiguales y representaciones sociales que siguen asociando el cuidado de manera preferente a las mujeres (Molero Marañón, 2019, p. 161).

En definitiva, para alcanzar una redistribución efectiva de los cuidados se requiere intervenir sobre las causas estructurales de la desigualdad. Ello exige no limitarse a la regulación de los permisos parentales, sino acompañarla de políticas orientadas a garantizar la igualdad retributiva real, trayectorias laborales equivalentes y un entorno normativo y cultural que favorezca la implicación masculina en el cuidado.

Bibliografía

- Aragón Gómez, Cristina (2024). La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (480), 85-110.
- Ballester Pastor, María Amparo (2019). De los permisos parentales a la conciliación: ex-

- pectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español. *Derecho de las Relaciones Laborales*, (11), 1109-1132.
- Cabeza Pereiro, Jaime (2025). De la conciliación a la corresponsabilidad, en un viaje muy circunstancial. *Revista Justicia & Trabajo*, (5), 67-85.
- Calafà, Laura (2022). I congedi dei genitori dopo la trasposizione della Direttiva 2019/1158. *Diritti Lavori Mercati*, (14), 13-39.
- Casas Baamonde, María Emilia (2019). La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral. *Documentación Laboral*, (117), 17-21.
- Comité Económico y Social Europeo. (2017). *Work-life balance of working parents and caregivers* (SOC/529, 6 de diciembre de 2017).
- Comisión Europea. (1989). *Comunicación de la Comisión sobre las políticas de la familia* (COM(89) 363 final, 8 de agosto de 1989). <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/dfec049c-2434-4239-b803-baaba4d2cb56/language-es>
- Comisión Europea. (2004). *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres* (COM(2004) 115, 19 de febrero de 2004). <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/report-on-equality-between-men-and-women-2004.html>
- Comisión Europea. (2017). *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo* (COM(2017) 253 final, 26 de abril de 2017).
- Cordero Gordillo, Vanessa (2024). El nuevo permiso parental del art. 48 bis ET. *Lan Harremanak*, (51), 15-42.
- De la Corte Rodríguez, Miguel (2020). La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional y su repercusión en la legislación española. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, (146), 69-96.
- Eurofound. (2019). *Parental and paternity leave: Uptake by fathers; parental and paternity leave in EU Member States*. Dublín: Eurofound.
- Eurostat. (2024). *Ageing Europe-Statistics on population developments*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- García Testal, Elena (2024). Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su transposición al ordenamiento español. *Lan Harremanak*, (51), 151-178.
- Gorelli Hernández, Juan (2022). Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea: De la maternidad a la corresponsabilidad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7(2), 10-43.
- International Labour Organization. (2022). *Working time and work-life balance around the world*. Ginebra: International Labour Organization.
- Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS). (2024). *Osservatorio statistico: congedi parentali*. <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?id-Allegato=1021>

- Maneiro Vázquez, Yolanda (2023). *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.
- Menéndez Sebastián, Paz (2025). Ofelia y el permiso parental español. Parte II. *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo*, (92), 1-4.
- Molero Marañón, María Luisa (2019). Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n.º extraordinario, 157-188.
- Moreno Solana, Amanda (2026). Algunas reflexiones sobre el principio de acomodación razonable como mecanismo de mantenimiento del empleo y frente a la extinción del contrato de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (490), 99-147.
- Nieto Rojas, Patricia (2023). La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023. *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, (7), 75-102.
- Nieto Rojas, Patricia (2026). Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto-ley 9/2025. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (490), 89-120.
- Parlamento Europeo. (2016). *Resolución de 13 de septiembre de 2016 sobre la creación de condiciones del mercado de trabajo favorables al equilibrio entre la vida privada y la vida profesional* (P8_TA(2016)0338).
- Rodríguez Escanciano, Susana (2023). El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto-ley 5/2023: antecedentes, novedades y cuestiones pendientes. *Revista Derecho Social y Empresa*, (19), 44-80.
- Vallauri, Maria Luisa (2020). *Genitorialità e lavoro: Interessi protetti e tecniche di tutela*. Torino: Giappichelli.