

Corresponsabilidad y paternidad activa. Avances en la igualdad laboral en la Península Ibérica

Co-responsibility and active fatherhood. Advances in employment equality in the iberian peninsula

Carmen Romero García-Aranda*

Universidad Rey Juan Carlos

ORCID ID: 0009-0007-8576-2643

Recibido: 4/12/2025

Aceptado: 7/3/2026

doi: 10.20318/labos.2026.10250

Resumen: El presente artículo analiza el avance de la normativa sobre corresponsabilidad y paternidad activa en la Península Ibérica, a partir del marco establecido por las directivas de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Se examina la transposición de dichas directivas al ordenamiento jurídico de España y Portugal, con especial atención a las medidas dirigidas a la distribución equilibrada de las responsabilidades de cuidado y la implicación de los progenitores. El estudio comparado de ambos ordenamientos pone de manifiesto una evolución convergente hacia modelos basados en la individualización de los derechos de conciliación. Los casos analizados evidencian que la conciliación efectiva no se alcanza mediante la ampliación de permisos exclusivamente vinculados a la maternidad, sino a través de permisos de carácter individual, no transferibles y adecuadamente remunerados.

Palabras clave: Conciliación de la vida familiar y laboral, corresponsabilidad en los cuidados, permisos parentales, España, Portugal.

Abstract: This article analyzes the development of legislation on co-responsibility and active fatherhood in the Iberian Peninsula, based on the framework established by European Union directives on work-life balance. It examines the transposition of these directives into the legal systems of Spain and Portugal, paying particular attention to measures aimed at the balanced distribution of caregiving responsibilities and the involvement of both parents. The comparative study of both legal systems reveals a convergent trend towards models based on the individualization of work-life balance rights. The cases analyzed demonstrate that effective work-life balance is not achieved by extending leave exclusively linked

* Profesora Ayudante Doctora del Área de Historia del Derecho y las Instituciones. Departamento de Derecho Privado de la Universidad Rey Juan Carlos. Doctora en el Programa de humanidades; lenguaje y cultura por la URJC. Visiting Researcher at the Faculty of Law of the University of Coimbra. Correo: Carmen.romero.garcia@urjc.es ORCID: <http://orcid.org/0009-0007-8576-2643>

to maternity, but rather through individual, non-transferable, and adequately remunerated leave.

Keywords: Work-life balance, shared responsibility for caregiving, parental leave, Spain, Portugal

1. Introducción

Debemos comenzar este análisis introduciendo una noción estrechamente vinculada al concepto de conciliación: la búsqueda de compatibilidad entre los distintos aspectos o componentes de un proyecto vital. En otras palabras, se trata de encontrar una forma adecuada de armonizar el desempeño profesional y la vida familiar¹; alcanzar un equilibrio entre las obligaciones familiares y profesionales y ofrecer una mayor igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, tanto en el trabajo como en el hogar.

En los últimos tiempos, la conciliación entre la vida laboral y familiar ha pasado de ser una cuestión marginal a uno de los elementos centrales de las políticas públicas orientadas a la igualdad de género y al bienestar social. Un componente clave de estas políticas es la paternidad activa: la expectativa (y la política) de que los hombres participen de forma efectiva en los cuidados de la infancia, no sólo como proveedores económicos sino como cuidadores corresponsables. Este cambio supone una transformación en los roles de género, con implicaciones directas sobre la igualdad en el empleo, la productividad y el bienestar familiar.

Durante buena parte del desarrollo de los ordenamientos laborales europeos, la organización social y jurídica del trabajo se asentó sobre una distribución diferenciada de funciones entre mujeres y hombres, en la que el empleo remunerado se configuraba como un espacio predominantemente masculino, mientras que las tareas domésticas y de cuidado quedaban asociadas de forma casi exclusiva a las mujeres, sin reconocimiento jurídico ni económico. Esta asignación tradicional de responsabilidades ha tenido efectos persistentes en términos de desigualdad, al situar a las mujeres en una posición de desventaja estructural en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo no vino acompañada, al menos inicialmente, de una redistribución equivalente de las responsabilidades de cuidado, dando lugar a una sobrecarga que ha limitado sus oportunidades profesionales y ha reforzado desigualdades indirectas por razón de género. En este contexto, el cuidado y la crianza se configuran como elementos centrales para el análisis jurídico de la igualdad, en la medida en que la atribución casi exclusiva de estas tareas a las mujeres constituye uno de los principales factores de discriminación en el ámbito laboral.

¹ Merino Calle, Irene “La Conciliación Laboral, personal y familiar en el Derecho internacional y comparado. Especial referencia al caso español”. *Revista Electrónica de Direito*. Nº 1. Fevereiro 2016. Universidad do Porto, p. 5. Página web: www.cije.up.pt/revistared. Consultada 20 de octubre de 2025

A partir de la década de 1990 comienza a desarrollarse, tanto en el plano doctrinal como normativo, el concepto de corresponsabilidad parental, entendido no como la creación de un nuevo derecho autónomo, sino como un mecanismo dirigido a corregir la distribución tradicional y estereotipada de las responsabilidades de cuidado. Desde esta perspectiva, la corresponsabilidad se inserta en el núcleo del Derecho antidiscriminatorio, al pretender neutralizar los efectos negativos que la asociación entre mujeres y cuidado ha producido históricamente sobre la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo.

En las últimas décadas, la conciliación de la vida laboral y familiar ha pasado a ocupar un lugar central en las políticas públicas orientadas a la igualdad de género y al bienestar social. En este marco, la implicación de ambos progenitores en el cuidado de la infancia se concibe como una condición necesaria para desactivar los estereotipos de género que subyacen a la desigualdad laboral, más que como una mera ampliación de derechos individuales.

Resulta claro que la distribución equitativa de las responsabilidades relacionadas con el cuidado y supervisión de menores y personas dependientes está estrechamente vinculada con el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo entre mujeres y hombres. En consecuencia, la protección y garantía de este derecho fundamental ha constituido el principal motivo para orientar la atención hacia el estudio y análisis de la conciliación entre la vida familiar y laboral².

La Península Ibérica ofrece un laboratorio comparativamente interesante: España y Portugal comparten trayectorias culturales cercanas, pero han adoptado estrategias normativas y administrativas con matices diferentes. España ha impulsado en los últimos años una progresiva equiparación de permisos entre progenitores, culminando en permisos largos e intransferibles para los padres; Portugal, por su parte, ha articulado un modelo con diversos instrumentos de licencia parental, incluyendo incentivos para la parentalidad compartida y variantes en la remuneración y obligatoriedad. Ambos casos muestran que el diseño de la política (duración, carácter obligatorio, retribución) influye decisivamente en la toma de permisos y en la concreción de la corresponsabilidad.

2. Marco conceptual y teórico

2.1. Definiciones clave

- **Conciliación entre la vida laboral y familiar:** es un derecho de carácter individual que permite compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y de cuidado, configurado como un instrumento para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo.

² Merino Calle, Irene, Op. Cit, p. 7.

- **Corresponsabilidad:** principio organizativo del cuidado que implica la asunción compartida de las responsabilidades familiares y asistenciales entre todas las personas jurídicamente obligadas a prestarlas. Esta lógica de reparto no es ajena al ordenamiento español, que ya contemplaba, en el ámbito específico del empleo público, la posibilidad de distribuir el disfrute de permisos vinculados al cuidado de familiares en situaciones de especial gravedad desde la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público, actualmente recogido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Desde esta óptica, la corresponsabilidad se orienta a evitar que las responsabilidades de cuidado queden concentradas de forma sistemática en una sola persona, favoreciendo su reparto entre los distintos sujetos que, conforme al ordenamiento jurídico, se encuentran obligados a asumirlas. Esta perspectiva busca impedir que las personas con responsabilidades familiares se vean forzadas a abandonar su actividad profesional o sean percibidas como una carga, tanto para el empleador como para la sociedad en su conjunto³.
- **Paternidad activa:** noción de origen doctrinal, empleada de forma destacada en el contexto portugués, que designa la implicación del padre en el cuidado cotidiano y crianza de los hijos. Se trata de un concepto analítico, utilizado para describir determinadas orientaciones de política pública, y no de un derecho subjetivo reconocido de manera autónoma por los ordenamientos jurídicos.
- **Permiso de paternidad:** ausencia del trabajo a la que se pueden acoger 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 extensión del permiso es de diez días laborables por el nacimiento de un hijo. La competencia para determinar si el permiso se disfruta antes o únicamente después del nacimiento corresponde a los ordenamientos internos⁴.
- **Permiso parental:** ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivos de nacimiento o por adopción de un hijo, para atender a su cuidado. De conformidad con el artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158, el permiso tiene una duración de cuatro meses por progenitor, de los cuales al menos dos no pueden ser transferidos, y se deben disfrutar antes de que el hijo cumpla como máximo 8 años, aunque será cada Estado miembro o los interlocutores sociales los que determinen dicho límite.

³ Rodríguez, M.^a del Carmen; Peña Calvo, José Vicente; Torio López, Susana, «Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico». *Papers: revista de sociologia*, 2010, vol. 95, núm. 1, p. 95-117, <https://raco.cat/index.php/Papers/article/view/183742>. Consultada 18 de octubre de 2025.

⁴ Permisos y trabajo flexible en la UE. Web oficial de la Unión Europea. Disponible en https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/general-employment-terms-conditions/leave-flexible-working/index_es.htm. Consultada 23 octubre 2025

3. Marco europeo

Desde la firma en Roma, en 1957, del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (TCEE), el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres ha adquirido un papel cada vez más relevante en el ámbito europeo. Desde ese momento y hasta la actualidad, la Unión Europea ha desarrollado políticas orientadas a reducir y eliminar las desigualdades de género, consolidando progresivamente este principio como uno de los pilares fundamentales de su marco jurídico y social. A nivel comunitario, se introduce por primera vez el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el artículo 119 del Tratado de Roma, aunque exclusivamente en lo que al ámbito salarial se refiere; exige que se garantice la “igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo”⁵. Sin embargo, este principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres ha ido evolucionando, y de reconocerse únicamente en el ámbito económico, pasó también a integrarse de manera progresiva en el ámbito social, hasta convertirse en la actualidad en uno de los principios fundamentales de la legislación comunitaria. Durante las últimas décadas, la Unión Europea ha impulsado un amplio conjunto de políticas e instrumentos normativos orientados a favorecer la conciliación entre la vida profesional y la vida privada.

Este marco jurídico comenzó a configurarse en la década de 1990, especialmente con la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la protección de las trabajadoras embarazadas, que desarrolló, entre otras disposiciones, un período mínimo de catorce semanas de permiso para las madres trabajadoras tras el parto⁶.

Posteriormente, la Directiva 96/34/CE⁷, que incorpora el Acuerdo Marco de 19 de junio de 1996, parte de lo dispuesto en el punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, reconociendo la necesidad de adoptar medidas que permitan a hombres y mujeres compatibilizar de forma más efectiva sus responsabilidades profesionales y familiares.

Esta norma introduce, por primera vez a nivel comunitario y con carácter obligatorio, la figura del permiso parental. Su finalidad es aplicar el Acuerdo Marco sobre el per-

⁵ Artículo 119 Tratado de Roma 1957: 1. Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo o cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: (a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; (b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.”; Romero García-Aranda, Carmen, “*La Mujer trabajadora en la Unión Europea: pasado y presente*”. Editorial Aranzadi. Pamplona.

⁶ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903>. Consultada 6 octubre 2025

⁷ Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1996-80884>. Consultada 7 octubre 2025.

miso parental firmado en diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES), con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras, promoviendo un reparto equilibrado de las responsabilidades y favoreciendo así la igualdad efectiva entre ambos sexos.

En este sentido, se reconoce el derecho individual de todo trabajador o trabajadora, con motivo del nacimiento o adopción de un hijo, a disfrutar de un permiso parental de al menos tres meses hasta los ocho años de edad del hijo/a. Aunque dicho derecho se concibió como intransferible, numerosos Estados miembros permitieron su cesión entre progenitores, lo que en la práctica ha llevado a que las mujeres hagan un uso más prolongado de estos permisos que los hombres.

Asimismo, la Directiva establece garantías adicionales, como la protección frente al despido durante el período del permiso, el derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras su finalización, y la conservación de todos los derechos laborales durante su vigencia. Además, amplía el alcance de los derechos de los trabajadores, reconociendo la posibilidad de solicitar permisos por motivos familiares, de enfermedad o accidente que requieran su presencia inmediata e indispensable⁸.

El reconocimiento de estos derechos supuso un avance significativo en la mejora de las condiciones de trabajadores y trabajadoras con hijos en los Estados miembros, contribuyendo tanto a una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar como al fortalecimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Esta norma fue más tarde reemplazada por la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010⁹, que incorpora el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, suscrito el 18 de junio de 2009 por las principales organizaciones europeas de interlocutores sociales intersectoriales (BusinessEurope, UEAPME, CEEP y CES). Este nuevo instrumento se considera esencial para seguir progresando en la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, atendiendo a la diversidad de modelos familiares y promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Amplió la duración mínima del permiso parental a cuatro meses, estableciendo además que uno de ellos debía ser intransferible entre los progenitores y su pretensión es fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Las Cláusulas 5 y 6 del Acuerdo se refieren, respectivamente, a los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran disfrutando del permiso parental o que ya lo han concluido, así como a su posterior reincorporación al puesto de trabajo. Ambas disposiciones persiguen el objetivo de favorecer una conciliación más efectiva y de continuar avanzando en la eliminación de la discriminación laboral. En particular, la Cláusula 6 establece que los Estados miembros y los interlocutores sociales deben garantizar que los trabajadores, al reincorporarse tras el permiso parental, tengan la posibilidad de solicitar adaptaciones

⁸ Ver, en este sentido, Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre permiso parental celebrado por Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES y se deroga la Directiva 96/34/CE. Bruselas 30/07/2009. Comisión de las Comunidades Europeas.

⁹ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

en su jornada laboral, ya sea mediante regímenes de trabajo modificados temporalmente o mediante ajustes en el horario. Asimismo, impone la obligación de que los empresarios consideren tales solicitudes, valorando tanto sus propias necesidades organizativas como las de los empleados. Este aspecto resulta especialmente relevante, pues introduce por primera vez en un texto normativo el reconocimiento expreso del derecho a la adaptación de la jornada por motivos de conciliación.

Podemos destacar de esta Directiva la eliminación de la lista ilustrativa de supuestos que justificaban la oposición del empresario al disfrute del permiso parental, lista que sí figuraba en la normativa anterior. Esta modificación presentó especial relevancia, pues, a partir de la reforma introducida en 2010, desaparece la presunción de existencia de circunstancias que legitimaban dicha oposición. En consecuencia, corresponde ahora acreditar en cada caso concreto las razones que puedan justificar la negativa empresarial al disfrute del permiso¹⁰.

Los Acuerdos Marcos Europeos sobre el Permiso Parental han insistido especialmente en la individualización del permiso parental. En el originario Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental de diciembre de 1995, se refería, concretamente en su cláusula 2ª a “un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres”, que, “debe concederse, en principio, de manera no transferible”. El Acuerdo Marco revisado de 2009 añadía, en esta misma cláusula que, “para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible”¹¹.

El 26 de abril de 2017, el Parlamento Europeo y el Consejo presentaron una propuesta de Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y personas cuidadoras, destinada a sustituir la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Su propio texto subraya de forma detallada la ineficacia de las políticas desarrolladas hasta el momento, las cuales han conducido a las mujeres a una notable infrarrepresentación en el mercado laboral, predominando entre ellas el empleo a tiempo parcial o temporal. Además, el documento cuestiona la ausencia de medidas que faciliten la corresponsabilidad, denunciando que la regulación vigente no garantiza permisos de cuidado equitativos y sin vinculación al género, lo que limita la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares¹².

En tiempos más recientes, la cuestión del equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar ha sido objeto de una renovada atención e impulso normativo en el ámbito de la Unión Europea. Este avance se materializa en la Directiva (UE) 2019/1158, de 20

¹⁰ Ballester Pastor, María Amparo, “Conciliación y Corresponsabilidad en la Unión Europea”, en Jaime Cabeza Pereiro, Jaime y Fernández Docampo, Belén (dirs), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2011, pp.32.

¹¹ Lousada Arochena, Fernando y Ron Latas, Ricardo, “El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación por su ejercicio corresponsable”, *Revista de Derecho Social y de Empresa*, nº. 12, 2020c, p.85. Disponible en <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa>. Consultada 2 de octubre de 2025

¹² Rodríguez Rodríguez, Emma, “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 2021, pp. 40-78. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>. Consultada 5 de octubre de 2025

de junio de 2019¹³, relativa al equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar de los progenitores, que deroga la Directiva 2010/18/UE reforzando los derechos existentes e introduciendo otros nuevos. Incluye una nueva clasificación sistemática de los permisos vinculados al cuidado. En primer lugar, reconoce el permiso de paternidad, con una duración mínima de diez días laborables (art. 4). En segundo término, se regula el permiso parental, con una duración mínima de cuatro meses por progenitor, de los cuales al menos dos deben ser intransferibles (art. 5). Finalmente, incorpora un nuevo permiso para cuidadores, con una duración mínima de cinco días laborables al año, destinado a atender necesidades de cuidado de familiares o convivientes (art. 6).

Hasta la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158, el ordenamiento jurídico de la Unión Europea no contemplaba un permiso de paternidad específicamente reconocido como derecho autónomo del padre, ni siquiera con una duración mínima¹⁴. Estos días de permiso paterno, si tenemos en cuenta las catorce semanas, dos de ellas obligatorias, reconocidas a la madre en la Directiva 92/85/CEE³³, parecen claramente un periodo de ausencia para el padre insuficiente, aunque debe reconocerse que es un primer avance en los Estados miembros que no recogen este permiso y un avance, aunque moderado, en los sistemas que prevén una duración inferior¹⁵.

Estas medidas tienen como objetivo aumentar la participación femenina en el mercado laboral, al tiempo que promueven la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado de hijos y de personas dependientes. La normativa fija mínimos que todos los Estados miembros deberán respetar, con objeto de impulsar la presencia de mujeres en el ámbito laboral y reforzar el rol del padre, o del segundo progenitor, en la familia¹⁶.

Dicha norma (Directiva (UE) 2019/1158) constituye una de las tres directivas aprobadas por el Consejo y el Parlamento Europeo con el objetivo de aplicar el Pilar Europeo de Derechos Sociales¹⁷. En este marco, la Directiva (UE) 2019/1158 concreta el principio de equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar en relación con los progenitores y los cuidadores¹⁸.

¹³ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171>. Consultada 9 octubre 2025

¹⁴ Fernández Prieto, Marta, “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158”. *Revista de Derecho Social y de Empresa*, n.º. 12, 2020c, p.97. Disponible en <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa>. Consultada 27 de octubre de 2025

¹⁵ López Anierte, M^a Carmen, “Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 214, 2018, pp. 93 ss. Universidad de Murcia. Disponible en: <https://portalinvestigacion.um.es/documentos/63c0b3593df4c204fbb0330e>. Consultada 28 de octubre de 2025

¹⁶ Véase, en este sentido: “El Parlamento aprueba medidas para facilitar la conciliación”. Parlamento Europeo (Noticias). Notas de Prensa, 04/04/2019. Disponible en: <https://europarl.europa.eu/news/es/press-room/20190402IPR34670/el-parlamento-aprueba-medidas-para-facilitar-la-conciliacion>. Consultada 10 de octubre de 2025

¹⁷ Pilar Europeo de Derechos Sociales. Disponible en: https://commission.europa.eu/document/download/e03c60e7-4139-430b-9216-3340f7c73c20_es?filename=social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf

¹⁸ Nunes Vicente, Joana, A Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e o seu impacto no ordenamento jurídico nacional. Coimbra. 10 de Junho de 2023

Como ya hemos comentado anteriormente, hasta la adopción de la Directiva (UE) 2019/1158, el Derecho de la Unión Europea no contemplaba un permiso de paternidad reconocido de manera específica, ni un permiso para personas cuidadoras diferenciado del permiso parental previsto para madres y padres con ocasión del nacimiento o la adopción de hijos. Este último se encontró regulado en el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, incorporado al Derecho de la Unión mediante la Directiva 2010/18/UE. El Acuerdo Marco establece una regulación mínima del permiso parental, sin ofrecer una definición detallada del mismo ni concretar de forma suficiente las condiciones de acceso y disfrute. Asimismo, no imponía la obligatoriedad de su remuneración ni desarrollaba de manera precisa los mecanismos de protección frente a posibles represalias laborales, pese a reconocer que las personas trabajadoras que ejercieran este derecho debían estar protegidas frente a tratos desfavorables¹⁹. Esta configuración abierta del permiso parental, unida a la amplia discrecionalidad concedida a los Estados miembros que, en su mayoría, optaron por no retribuirlo, generó importantes limitaciones para su ejercicio en condiciones de igualdad por ambos progenitores. Precisamente estas deficiencias explican el giro normativo introducido posteriormente por la Directiva (UE) 2019/1158, que refuerza el contenido de los derechos de conciliación y amplía su ámbito subjetivo más allá del permiso parental tradicional.

El propósito que se persigue es promover una distribución más equilibrada de las responsabilidades entre mujeres y hombres en el cuidado de familiares, y permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos. En este sentido, “debe introducirse el derecho a un permiso de paternidad destinado a los padres o, en el caso y en la medida en que se reconozca en la legislación nacional, para los segundos progenitores equivalentes”. Resulta, además, esencial garantizar la protección de estos trabajadores frente a cualquier forma de discriminación derivada del ejercicio de dicho derecho²⁰.

El instrumento europeo reconoce que la participación desigual de hombres y mujeres en el cuidado familiar afecta directamente a la representación femenina en el mercado laboral, y propone medidas para fomentar la corresponsabilidad y reducir las barreras que impiden a las mujeres desarrollar plenamente sus carreras.

Esto se fundamenta en la estrecha relación entre las desigualdades de género en el mercado laboral y la distribución de las responsabilidades familiares. La participación desigual de las mujeres en el trabajo remunerado está vinculada a la desigualdad en la prestación de cuidados a hijos y otros familiares. La carga predominante de cuidados asumida por las mujeres limita su plena participación en el mercado laboral, obligándolas a ausentarse temporalmente o a optar por trabajos a tiempo parcial, con elevados costos en términos de profesionalización, progresión en la carrera, remuneración y protección social en la vejez.

En síntesis, la Directiva (UE) 2019/1158 constituye un paso relevante hacia la igualdad de género y la corresponsabilidad en el hogar, aunque su efectividad depende de su implementación efectiva y del reconocimiento de todos los modelos familiares en

²⁰ Ver considerando 40 de la Directiva de 2019 (citada)

los Estados miembros²¹. Representa un avance significativo en la normativa europea al vincular explícitamente la conciliación de la vida laboral y familiar con la igualdad de género y los derechos sociales. Reconoce la diversidad familiar contemporánea, establece derechos específicos para los progenitores y cuidadores, e introduce un enfoque integral y de ciclo de vida que busca distribuir de manera más equitativa las responsabilidades domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres.

No obstante, persisten desafíos en su implementación, especialmente para garantizar la igualdad de acceso a estos derechos entre distintos tipos de familias y trabajadores, y en asegurar que los avances normativos se traduzcan en cambios efectivos en la práctica laboral y familiar, de manera que la corresponsabilidad y la igualdad de género sean efectivamente alcanzadas.

Finalmente, se considera necesario reforzar el marco normativo europeo de referencia mediante la incorporación de instrumentos jurídicos, tanto de *hard law* como de *soft law*, que permita contextualizar adecuadamente la evolución del régimen jurídico de los permisos vinculados al cuidado y la corresponsabilidad.

Junto a las Directivas ya reseñadas, resultaría relevante atender a otras normas europeas que inciden en la protección de la maternidad y la paternidad, como la Directiva 2006/54/CE relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación²² o la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea²³. Asimismo, podemos señalar instrumentos de *soft law* de creciente importancia en la configuración de las políticas públicas de cuidado, entre los que podemos destacar el Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025²⁴ o la Estrategia Europea de Cuidados presentada por la Comisión en 2022. Estos documentos ayudan a comprender el tránsito desde un modelo centrado en la protección de la maternidad hacia un enfoque integral de corresponsabilidad y derechos individuales de cuidado. Sin embargo, por razones de extensión, el presente trabajo no desarrolla de manera exhaustiva el conjunto de instrumentos europeos en materia de conciliación, igualdad y cuidados. El análisis se ha centrado en aquellos elementos normativos directamente vinculados al objeto de estudio, quedando un examen más amplio de otros instrumentos de *hard law* y *soft law* europeos como posible línea de investigación futura.

²¹ De la Corte- Rodríguez, Miguel, *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead*, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission, Brussels, 2022. Disponible en https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2022/12/2022_GE_TR_WLB-Directive-2-2.pdf. Consultada 23 octubre de 2025

²² Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). «DOUE» núm. 204, de 26 de julio de 2006, páginas 23 a 36 (14 págs.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>. Consultada 8 enero de 2026

²³ Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>. Consultada 8/01/2026

²⁴ Estrategia Europea para la igualdad de género. Disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es. Consultado 9 enero de 2026

3. Políticas y legislación en España

3.1. Antecedentes históricos de la protección por nacimiento

La protección jurídica vinculada al nacimiento en el ordenamiento laboral español tiene antecedentes remotos, entre los que destaca la Ley de 13 de marzo de 1900, conocida como Ley Dato, que introdujo por primera vez un supuesto de suspensión del trabajo vinculado a la maternidad²⁵. No obstante, estos antecedentes tienen un valor meramente contextual. Es especialmente a comienzos del siglo XXI cuando se desarrolla un régimen jurídico sistemático de permisos vinculados al nacimiento y al cuidado, con una progresiva incorporación del enfoque de igualdad y corresponsabilidad.

3.2. Evolución del permiso por nacimiento y cuidado del menor en España

3.2.1. Configuración inicial del permiso de paternidad (2007-2016)

Se introduce por primera vez en España el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en el Estatuto de los Trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²⁶. Se configura como un permiso autónomo, distinto del entonces permiso vigente de maternidad, con una duración inicial de trece días, ampliable en supuestos de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Hasta ese momento, los padres únicamente podían disfrutar de dos días libres por nacimiento de hijo. Este permiso, de carácter individual y exclusivo del padre, permaneció invariable en su duración entre 2007 y 2017²⁷.

3.2.2. Proceso de ampliación progresiva (2017-2020)

A partir de 2017 se inicia un proceso de ampliación progresiva del permiso de paternidad. La primera ampliación del permiso de paternidad, que pasó de dos a cuatro semanas, entró en vigor el 1 de enero de 2017 y debía disfrutarse de manera continuada dentro del período de baja por maternidad, normalmente desde el nacimiento. Posteriormente, la Ley 6/2018 (Boletín Oficial del Estado, 2018) amplió el permiso a cinco semanas y permitió por primera vez su disfrute fraccionado: las cuatro primeras semanas de forma consecutiva tras el nacimiento y la quinta de manera flexible, a tiempo completo o parcial, hasta que el menor alcanzara los nueve meses.

²⁵ Vida Soria, José, “La suspensión del contrato de trabajo: estudio de las causas que afectan a la prestación del trabajador”, Vol. 15 de *Colección de Estudios de trabajo y previsión*. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965.

²⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. Consultada 24 octubre de 2025

²⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, “BOE num 71 de 23/03/2007. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. Consultada 24 octubre de 2025

Fue el 1 de marzo de 2019 cuando se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019, destinado a reforzar la igualdad entre mujeres y hombres²⁸ que entró en vigor el 1 de abril de ese mismo año. Esta reforma inició un calendario progresivo de ampliación del permiso de paternidad: ocho semanas para los nacimientos a partir del 1 de abril de 2019, doce semanas desde el 1 de enero de 2020 y dieciséis semanas a partir del 1 de enero de 2021. Además del aumento en la duración, la reforma introdujo una parte obligatoria del permiso, incrementada en paralelo: dos semanas en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas en 2021. También se habilitó temporalmente la transferencia de una fracción del permiso de maternidad al padre: cuatro semanas en 2019, dos en 2020 y su total eliminación en 2021, por lo que debemos precisar que la posibilidad de cesión de una parte del permiso entre progenitores tuvo un carácter estrictamente transitorio y excepcional, limitada al período de implantación progresiva del nuevo régimen entre 2019 y 2020, desapareciendo por completo a partir de 2021, momento en el que se consagra de forma definitiva el carácter individual e intransferible del permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Las 16 semanas de permiso para ambos progenitores se podrán dividir de la siguiente manera: en primer lugar, se contemplan 6 semanas de disfrute obligatorio, continuado y a tiempo completo, inmediatamente posteriores al nacimiento o, en los casos de adopción, tras la resolución judicial o administrativa correspondiente. En el caso de la madre biológica, estas semanas pueden anticiparse hasta cuatro semanas previas a la fecha estimada de parto. Las 10 semanas restantes pueden utilizarse en bloques semanales, de forma continuada o interrumpida, siempre dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento, la adopción o la decisión administrativa de acogimiento.

En ambos supuestos, tanto para la madre biológica como para el padre u otro progenitor, la nueva redacción del permiso dispone que el contrato de trabajo quedará suspendido, lo que implica que se trata de un efecto automático derivado del nacimiento, y no de una mera facultad o posibilidad de ejercicio por parte de la persona trabajadora. Esta configuración normativa, en principio, contribuye a reforzar la corresponsabilidad parental y fomentar el cumplimiento empresarial de este derecho. No obstante, la ausencia de un régimen sancionador específico en los casos de incumplimiento o de no disfrute del permiso plantea dudas respecto a su efectividad plena y a la garantía real de su ejercicio²⁹.

Asimismo, la normativa prevé determinadas ampliaciones del permiso en situaciones específicas:

- Una semana adicional para cada progenitor por cada hijo o hija a partir del segundo, en nacimientos, adopciones o acogimientos múltiples.

²⁸ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE num 57 de 07/03/2019. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>. Consultada 24 octubre de 2025

²⁹ Molina González-Pumariega, Rocío, “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real Decreto-Ley 6/2019”. *Revista de Derecho Social y de Empresa*, nº. 12, 2020c, p.127. Disponible en <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa>. Consultada 27 octubre de 2025

- Una semana adicional para cada progenitor en caso de discapacidad del menor.
- Ampliación adicional en supuestos de parto prematuro y hospitalización del recién nacido durante más de siete días, pudiendo extenderse hasta un máximo de 13 semanas adicionales³⁰.

El Estatuto de los trabajadores³¹, en su artículo 45.1 d) establece que constituye causa de suspensión del contrato de trabajo el nacimiento del menor tanto para la madre como para el padre u otro progenitor. La principal innovación introducida en esta materia radica en su configuración como un derecho individual e intransferible, cuyo ejercicio y disfrute no puede ser cedido entre los progenitores. Esta modificación responde a los principios de corresponsabilidad en el ámbito familiar y laboral, superando el modelo anterior en el que dicho derecho se entendía principalmente como prerrogativa de la madre, susceptible de cesión o disfrute compartido con el otro progenitor.

La suspensión se fundamenta, en el caso de la madre biológica, en la protección derivada del parto, y para ambos progenitores, en las necesidades de atención y cuidado del menor durante sus primeros doce meses de vida. Esta ampliación del periodo de referencia fue introducida por el Real Decreto-Ley 6/2019, que refuerza el enfoque de igualdad y conciliación entre mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos parentales³².

3.2.3. Reforma estructural: permiso único e intransferible (2021)

Con esta última reforma se culmina el proceso de equiparación temporal entre los permisos de ambos progenitores y se produce un cambio estructural en el modelo de protección, al sustituirse los permisos diferenciados de maternidad y paternidad por un único permiso por nacimiento y cuidado del menor, de titularidad individual e intransferible para cada progenitor con una duración de dieciséis semanas. Este nuevo permiso se estructura en seis semanas obligatorias, inmediatamente posteriores al nacimiento, y diez semanas de disfrute flexible dentro de los doce meses siguientes. Con ello desaparece definitivamente la posibilidad de cesión de semanas entre progenitores y se consolida un modelo basado en la individualización de los derechos y en la corresponsabilidad en el cuidado³³.

³⁰ El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero. *Revista de la Seguridad Social*. 23/12/2020. Disponible en: revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-sera-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero. Consultada 24 octubre de 2025

³¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Consultado 25 octubre 2025

³² Molina González-Pumariega, Rocío, Op. Cit, p. 131

³³ Farré, Lidia; González, Libertad; Hupkau, Claudia; Ruiz-Valenzuela, Jenifer, “Paternity Leave Reforms in Spain and Their Influence on Fathers’ Take-Up”. Barcelona School of economics (BSE). 11 abril 2025. Disponible en <https://bw.bse.eu/wp-content/uploads/2025/04/1487.pdf>. Consultada 24 octubre de 2025

3.2.4. La ampliación de 2025: el nuevo permiso de 19 semanas

El 30 de julio de 2025 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de Julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado del menor hasta diecinueve semanas mediante la modificación de diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, así como del Estatuto Básico del Empleado Público y de la legislación de Seguridad Social. Esta extensión del permiso reviste una especial relevancia, en la medida en que culmina la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 y refuerza el modelo de protección basado en permisos de titularidad individual, no transferibles y plenamente retribuidos. En el caso de las familias monoparentales, el periodo de suspensión se amplía hasta treinta y dos semanas, atendiendo a la necesidad de garantizar una protección equivalente en ausencia de un segundo progenitor. Con esta medida, España se sitúa entre los Estados europeos con una mayor duración del permiso por nacimiento y cuidado del menor y consolida el proceso de reforma iniciado con el Real Decreto-ley 6/2019, orientado a la individualización de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad en el cuidado³⁴.

La concesión del permiso se organiza del siguiente modo:

- a) Se establece un período obligatorio de seis semanas consecutivas inmediatamente posteriores al parto, que deberá disfrutarse en régimen de jornada completa.
- b) Se disponen once semanas o veintidós en situaciones de monoparentalidad, cuya distribución queda a criterio de la persona trabajadora. Estos podrán disfrutarse en bloques semanales, ya sea de manera continuada o interrumpida, a partir de la finalización de las seis semanas obligatorias y hasta que el menor alcance los doce meses de edad. Asimismo, se contempla la posibilidad de que la madre biológica avance hasta cuatro semanas de este período antes de la fecha prevista para el parto.
- c) Finalmente, se prevén dos semanas más, cuatro en los casos de monoparentalidad, destinadas al cuidado del menor, susceptibles de ser utilizadas según la conveniencia de la persona trabajadora, en períodos semanales continuos o discontinuos, hasta que el hijo/a cumpla ocho años.

³⁴ Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. BOE num 182 de 20/07/2025. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-15741. Consultado 24 octubre de 2025

La norma establece un régimen transitorio que permite aplicar esta ampliación a hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024, si bien el disfrute efectivo y la prestación económica correspondiente pueden solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

4. Políticas y legislación en Portugal

4.1. Evolución del permiso de paternidad en Portugal

Ha quedado ya suficientemente claro que uno de los elementos clave para la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar es la distribución equitativa de las responsabilidades familiares, considerando de igual manera la maternidad y la paternidad. En este sentido, la Ley n.º 142/99, de 31 de agosto, marcó un cambio de paradigma en las divisiones que se venían haciendo habitualmente entre el género masculino y femenino en cuanto al trabajo; reconoce que el cuidado de los hijos no corresponde exclusivamente a las mujeres y crea incentivos para compartir los permisos entre ambos progenitores. Se introdujo una “licencia de paternidade” remunerada para los padres de 5 días útiles a disfrutar en el primer mes tras el nacimiento, reflejando así una tendencia a una mayor implicación de los padres en la crianza³⁵. Fue posteriormente, con la Ley n.º 35/2004, de 29 de julio³⁶, cuando se desarrolló la obligatoriedad del permiso de paternidad.

En el año 2009, el Código Laboral (aprobado por la Lei n.º 7/2009, de 12 de febrero)³⁷, que ha sufrido modificaciones en diversas ocasiones, unificó los permisos de maternidad y paternidad en un único permiso parental inicial, con una parte exclusiva para la madre y otra susceptible de ser compartida.

En 2015, la Ley n.º 120/2015, de 1 de septiembre³⁸, modificó el Código do Trabalho (Ley 7/2009) con el objetivo de reforzar los derechos de maternidad y paternidad. Aumentó el permiso obligatorio del padre de 10 a 15 días útiles, que deberá coger en todo caso dentro de los primeros 30 días después del nacimiento, de los cuales, al menos cinco deben tomarse de manera consecutiva inmediatamente después. En el año 2019, con la Ley n.º 90/2019³⁹, de 4 de septiembre, se modificó nuevamente el Código Laboral

³⁵ Lei n.º 142/99, de 31 de agosto. Publicação: Diário da República n.º 203/1999, Série I-A de 1999-08-31, páginas 5996 – 6005. Artigo 10.º

³⁶ Lei n.º 35/2004, de 29 de julho. Publicação: Diário da República n.º 177/2004, Série I-A de 2004-07-29, páginas 4810 – 4885. Artigo 69.º

³⁷ Código do Trabalho – CT. Lei n.º 7/2009. Em vigor. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12

³⁸ Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro. Publicação: Diário da República n.º 170/2015, Série I de 2015-09-01, páginas 6635 – 6637. Artigo 43.º

³⁹ Lei n.º 90/2019. Reforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis n.os 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico

para reforzar la protección de la paternidad, manteniendo los 25 días de permiso de los que ya disfrutaba anteriormente, pero modificando su distribución: 20 días laborables obligatorios y 5 días adicionales de disfrute opcional en lugar de los 15 días laborables obligatorios y 10 de disfrute facultativo que se reconocían con anterioridad⁴⁰.

4.2. La reforma de 2023: hacia un modelo más igualitario y flexible

En el marco de la reciente reforma laboral portuguesa, la Ley n.º 13/2023, de 3 de abril modifica el Código de Trabajo en el ámbito de la *Agenda do Trabalho Digno*; introduce importantes avances en materia de conciliación entre la vida profesional, personal y familiar. Esta norma refuerza la protección de la parentalidad, amplía los derechos relativos a los permisos parentales y promueve una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado de hijos y dependientes. Asimismo, transpone al ordenamiento jurídico portugués la Directiva (UE) 2019/1158, relativa al equilibrio entre la vida laboral y familiar de progenitores y cuidadores, consolidando un marco normativo que impulsa la igualdad de género y la armonización de las responsabilidades familiares en el ámbito laboral. Se modifica el permiso de paternidad para hacerlo más extenso y flexible, estableciendo una duración obligatoria de 28 días para el padre, de los cuales 7 deben ser consecutivos inmediatamente después del nacimiento. Además, se otorgan 7 días adicionales facultativos que deben gozarse simultáneamente con el permiso inicial de la madre. Otra modificación importante es la posibilidad de disfrutar los restantes días de la licencia parental (después de los primeros 120 días) en régimen de tiempo parcial⁴¹.

En Portugal, hemos presenciado un crecimiento gradual de los derechos atribuidos al padre, siendo el permiso parental exclusivo del padre el ejemplo por excelencia del reconocimiento de estos derechos. Si bien en el pasado el padre tenía derecho a ausentarse únicamente dos días laborables justificadamente por el nacimiento de un hijo, derecho que surgió en 1995; este permiso ha ido creciendo de manera gradual y actualmente tiene derecho a una licencia parental exclusiva, subdividida en dos periodos: el primero de disfrute obligatorio y el segundo de disfrute opcional⁴².

Es importante señalar que una conciliación sostenible depende estrechamente de la efectiva igualdad de derechos y oportunidades. La conciliación no se alcanza simplemente ampliando o reforzando los permisos destinados exclusivamente a las madres; de este modo,

de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade. Disponible en <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/124417103/details/maximized%3Ehttps://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/124417103/details/maximized%3C/a%3E%3C/span%3E%22>

⁴⁰ Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2024. Novembro de 2024. Esta informação está disponível no sítio de internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. www.cig.gov.pt | cig@cig.gov.pt. Consultada 6 noviembre 2025

⁴¹ Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Publicação: Diário da República n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03, páginas 2 – 85. Artigo 40.º y 43.º

⁴² Andias Goçaves, Luisa, “A proteção jurídico-laboral da parentalidade- alterações no âmbito da Agenda do Trabalho Digno”. *Revista Questões Laborais*, nº63, julho-dezembro 2023. pp 51-77

se perpetúa la idea de que la parentalidad es una responsabilidad esencialmente femenina, consolidando la percepción, desde la perspectiva de los trabajos, de que las mujeres presentan menor disponibilidad, asistencia, concentración o dedicación en el desempeño laboral. La conciliación requiere, por el contrario, una distribución equitativa de responsabilidades entre ambos progenitores; implica fomentar la división de los períodos de ausencia laboral entre ellos y consolidar la idea de que, tras el nacimiento de un hijo, no está predeterminado que sea la mujer quien acumula un mayor número de ausencias al trabajo⁴³.

4.3. Permisos tras el nacimiento del hijo/a

4.3.1. Permiso parental inicial

El permiso parental inicial constituye un derecho laboral de madres y padres trabajadores, cuya duración puede ser de 120 o 150 días consecutivos, según su elección, y es susceptible de ser distribuido entre ambos tras el nacimiento del hijo. Asimismo, este período de 120 a 150 días también puede ser utilizado de manera simultánea por los dos progenitores.

4.3.2. Permiso parental exclusivamente para la madre

En este caso, la empleada puede disfrutar de un período opcional de hasta 30 días de licencia antes del parto y un período obligatorio de 42 días (6 semanas) después del parto. Ambos períodos forman parte del permiso parental inicial, que puede durar hasta 120 o 150 días.

4.3.3 Permiso de paternidad exclusivamente para el padre

El padre, de forma exclusiva, tiene derecho a 28 días de permiso, que podrá coger de manera consecutiva o alterna. Al menos los primeros 7 primeros días deben ser consecutivos y disfrutarse inmediatamente después del nacimiento. Los 21 días restantes deben tomarse dentro de las 6 semanas (42 días) posteriores al nacimiento.

El padre también tiene derecho a disfrutar de 7 días laborables opcionales, consecutivos o alternos, tomados al mismo tiempo que la madre.

A diferencia del permiso parental exclusivo para la madre, el permiso parental exclusivo para el padre es independiente del permiso parental inicial, con el que se desarrolla en paralelo⁴⁴.

⁴³ Palma Ramalho, María do Rosário, “Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e e vida pessoal -Algumas notas”, en *Tempo de Trabalho e tempos de não Trabalho: o regime nacional de tempo de trabalho a luz do Direito europeu internacional*, Palma Ramalho, María do Rosário e Moreirn, Teresa (Coord.), AAFDL Editora, Lisboa, 2018, pp. 101-116.

⁴⁴ *Ibidem*

4.3.4. Permiso parental compartido

Si ambos progenitores deciden compartir el permiso parental inicial y cada uno disfruta en exclusiva, aunque no de manera simultánea, un período de 30 días consecutivos, o bien dos períodos separados de 15 días consecutivos, una vez transcurridos los 42 días obligatorios para la madre, se añaden 30 días adicionales a los 120 o 150 días del permiso inicial. Estos 30 días solo pueden ser utilizados de forma exclusiva por uno de los padres. Asimismo, si los padres eligen un permiso parental inicial superior a 120 días, es decir, si optan por 150 o 180 días, tras los primeros 120 días pueden combinar los días restantes de permiso con una modalidad de trabajo a tiempo parcial⁴⁵.

4.3.5. Permiso parental para uno de los padres en caso de que el otro no pueda concederlo.

El padre o la madre tiene derecho a ausentarse, durante el tiempo legalmente establecido o durante el período restante, en los siguientes casos: incapacidad física o mental, o fallecimiento del progenitor que lo recibe⁴⁶.

Conclusiones

Como se ha puesto de manifiesto a lo largo del trabajo, la Directiva 2019/1158/UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, introduce “normas mínimas para los permisos familiares y promueve el reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre ambos progenitores”, aunque, es verdad, que corresponde a los Estados miembros la aplicación correcta de esta Directiva, implementando, a través de reformas estructurales, el contenido de la misma con una revisión exhaustiva de sus políticas sobre igualdad.

Las medidas de conciliación son herramientas imprescindibles para la incorporación de mujeres al mercado de trabajo, pero su implementación debe garantizar una corresponsabilidad real para hacer efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Las mejoras en conciliación no deben asociarse a períodos más amplios de duración de los permisos sino a permisos individuales, intransferibles y que garanticen ingresos adecuados, al menos durante los primeros meses de vida del hijo. El uso del permiso por el otro progenitor fomenta también la reincorporación de la mujer a su trabajo tras el disfrute de sus permisos.

⁴⁵ Art. 40 y ss. Código do Trabalho – CT. Lei n.º 7/2009 Em vigor. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12

⁴⁶ Portal de servicios públicos de la República portuguesa. Permiso parental. Gov <https://www2.gov.pt/cidadaos-europeus-viajar-viver-e-fazer-negocios-em-portugal/trabalho-e-reforma-em-portugal/trabalhar-em-portugal/licencias-de-parentalidade>. Consultada 10 diciembre 2025

La corresponsabilidad real se sustenta en unas políticas de conciliación de la vida familiar y laboral que favorezcan un reparto equilibrado de las cargas familiares, impida la feminización de los permisos y fomente la existencia de permisos igualitarios, individuales, intransferibles y obligatorios.

El estudio comparado de las políticas y la legislación en materia de permisos parentales en España y Portugal muestra una evolución hacia unos modelos orientados a promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado y crianza de los hijos. Ambos ordenamientos han experimentado transformaciones profundas durante las últimas décadas, avanzando desde sistemas centrados casi exclusivamente en la maternidad hacia un reconocimiento progresivo de la paternidad como elemento esencial de la parentalidad.

En el caso de España, la incorporación en 2007 del permiso de paternidad como autónomo marcó un punto de inflexión, dando inicio a un proceso de ampliaciones sucesivas que culminó en 2021 con la equiparación temporal entre los permisos de ambos progenitores; se sustituyen los permisos diferenciados de maternidad y paternidad por un único permiso por nacimiento y cuidado del menor, de titularidad individual e intransferible para cada progenitor con una duración de dieciséis semanas. Reformas recientes, como el Real Decreto-Ley 9/2025, continúan esta tendencia, situando a España entre los Estados europeos con regímenes de protección más amplios y alineados con los estándares internacionales. No obstante, persisten desafíos, especialmente en lo relativo a la efectividad del derecho, dado que la ausencia de mecanismos sancionadores específicos puede limitar su aplicación real.

Portugal, por su parte, ha desarrollado un marco normativo igualmente ambicioso. A partir de la Ley n.º 142/99 y, posteriormente, con la aprobación del Código Laboral de 2009 y las sucesivas reformas de 2015, 2019 y 2023, se ha configurado un sistema que combina flexibilidad, obligatoriedad y ampliación progresiva del permiso exclusivo del padre. Este modelo ha contribuido a consolidar un cambio cultural en la implicación masculina en el cuidado, reforzando la igualdad de género y promoviendo una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares.

Los datos examinados permiten afirmar que el avance hacia la conciliación efectiva no se logra únicamente extendiendo los permisos destinados a las mujeres, pues ello perpetúa la idea de que la maternidad sigue siendo el eje principal del cuidado y reproduce desigualdades en el mercado laboral. Por el contrario, la experiencia de ambos países demuestra que la clave reside en diseñar permisos igualitarios, intransferibles y sostenidos por políticas públicas que reconozcan la parentalidad como una responsabilidad compartida.

En síntesis, tanto España como Portugal han consolidado un camino legislativo que refuerza la corresponsabilidad y combate los estereotipos de género, situando los permisos parentales en el centro de las estrategias de igualdad y conciliación. Sin embargo, el éxito de estas reformas dependerá de su implementación práctica, del compromiso de los trabajadores y de la capacidad de los sistemas laborales para garantizar que estos derechos se ejerzan plenamente sin penalizaciones profesionales. Solo mediante este enfoque integral podrá alcanzarse una conciliación real y sostenible entre la vida laboral y familiar.

Bibliografía

- Andias Goç Alves, Luisa “A proteção jurídico-laboral da parentalidade- alterações no âmbito da Agenda do Trabalho Digno”. *Revista Questoes Laborais*, nº63, julho-dezembro 2023.
- Ballester Pastor, María Amparo, “Conciliación y Corresponsabilidad en la Unión Europea”, en Jaime Cabeza Pereiro, y Belén Fernández Docampo, (dirs), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2011.
- De la Corte- Rodríguez, Miguel, The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission, Brussels, 2022. Disponible en https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2022/12/2022_GE_TR_WLB-Directive-2-2.pdf. Consultada 23 octubre de 2025.
- El Parlamento aprueba medidas para facilitar la conciliación. Parlamento Europeo (Noticias). Notas de Prensa, 04/04/2019. Disponible en: <https://europarl.europa.eu/news/es/press-room/20190402IPR34670/el-parlamento-aprueba-medidas-para-facilitar-la-conciliacion>. Consultada 10 de octubre de 2025.
- El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero. *Revista de la Seguridad Social*. 23/12/2020. Disponible en: revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-sera-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero. Consultada 24 octubre de 2025.
- Estrategia Europea para la igualdad de género. Disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es. Consultado 9 enero 2026
- Farré, Lidia; González, Libertad; Hupkau, Claudia; Ruiz-Valenzuela, Jenifer, “Paternity Leave Reforms in Spain and Their Influence on Fathers’ Take-Up”. Barcelona School of economics (BSE). 11 abril 2025. Disponible en <https://bw.bse.eu/wp-content/uploads/2025/04/1487.pdf>. Consultada 24 octubre de 2025.
- Fernández Prieto, Marta, “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158”. *Revista de Derecho Social y de Empresa*, nº. 12, 2020c, p.97. Disponible en <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa>. Consultada 27 de octubre de 2025.
- Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2024. Novembro de 2024. Esta informação está disponível no sítio de internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- López Aniorte, María del Carmen “Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 214, 2018. Universidad de Murcia. ISSN: 2444-3476, 2695-7337. Disponible en: <https://portalinvestigacion.um.es/documentos/63c0b3593df4c204fbb0330e>. Consultada 28 de octubre de 2025.

- Lousada Arochena, Fernando y Ron Latas, Ricardo “El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación por su ejercicio corresponsable”, *Revista de Derecho Social y de Empresa*, nº. 12, 2020c. Disponible en <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa>. Consultada 2 de octubre de 2025
- Merino Calle, Irene “La Conciliación Laboral, personal y familiar en el Derecho internacional y comparado. Especial referencia al caso español”. *Revista Electrónica de Direito*. Nº 1. Fevereiro 2016. Universidad do Porto. Página web: www.cije.up.pt/revistared. Consultada 20 de octubre de 2025
- Molina González- Pumariega, Rocío, “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real Decreto–Ley 6/2019”. *Revista de Derecho Social y de Empresa*, nº. 12, 2020c, p.127. ISSN: 2341-135X. Disponible en <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa>. Consultada 27 octubre de 2025
- Nunes Vicente, Joana, A Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e o seu impacto no ordenamento jurídico nacional. Coímbra. 10 de Junho de 2023
- Palma Ramalho, María do Rosario “Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e e vida pessoal -Algumas notas”, en Tempo de Trabalho e tempos de nao Trabalho: o regime nacional de tempo de trabalho a luz do Direito europeu internacional.
- Rodríguez, María del Carmen; Peña Calvo, José Vicente; Torio López, Susana, “Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico”. *Papers: revista de sociologia*, 2010, vol. 95, núm. 1. Página web: <https://raco.cat/index.php/Papers/article/view/183742>. Consultada 18 de octubre de 2025
- Rodríguez Rodríguez, Emma, “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 2021. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>. Consultada 5 de octubre de 2025
- Romero García-Aranda, Carmen “*La Mujer trabajadora en la Unión Europea: pasado y presente*”. Pamplona, Editorial Aranzadi, 2024. ISBN 9788411625180
- Vida Soria, José “La suspensión del contrato de trabajo: estudio de las causas que afectan a la prestación del trabajador”, Vol. 15 de *Colección de Estudios de trabajo y previsión*. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965.
- Web oficial de la Unión Europea. Permisos y trabajo flexible en la UE. Disponible en https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/general-employment-terms-conditions/leave-flexible-working/index_es.htm. Consultada el 23 octubre 2025.