

# 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

**Cristina Aragón Gómez**

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)*

[cristina.aragon@der.uned.es](mailto:cristina.aragon@der.uned.es) | <https://orcid.org/0000-0001-6177-8287>

## Extracto

La Directiva 2019/1158 ha tratado de impulsar cambios en las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral para combatir la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo. A tal efecto, ha apostado por la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y por la flexibilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación en un contexto social en el que las familias son cada vez más diversas. A través del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, el legislador ha incorporado una serie de cambios en nuestro ordenamiento para transponer la directiva. En este trabajo, se aborda un comentario crítico del alcance y del contenido de esta norma, con el propósito de analizar en qué medida se han cumplido los objetivos marcados por el derecho de la Unión Europea.

**Palabras clave:** Directiva 2019/1158; Real Decreto-Ley 5/2023; igualdad y no discriminación por razón de sexo; conciliación de la vida familiar y laboral; corresponsabilidad; cuidados; permiso parental.

Recibido: 18-03-2024 / Aceptado: 04-04-2024 / Publicado: 07-05-2024

**Cómo citar:** Aragón Gómez, C. (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. CEF*, 480, 85-110. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21507>



# The transposition of Directive 2019/1158 on the reconciliation of family and professional life into Spanish law: Analysis of the new leave for care reasons of Royal Decree Law 5/2023, of June 28

**Cristina Aragón Gómez**

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)*  
[cristina.aragon@der.uned.es](mailto:cristina.aragon@der.uned.es) | <https://orcid.org/0000-0001-6177-8287>

## Abstract

Directive 2019/1158 has tried to promote changes in policies for reconciling family and work life to combat discrimination against women in the labor market. To this end, it has opted for co-responsibility in care tasks and for flexibility in the exercise of conciliation rights, in a social context in which families are increasingly diverse. Through Royal Decree Law 5/2023, of June 28, the legislator has incorporated a series of changes in our legislation to transpose the Directive. In this work, a critical comment on the scope and content of this regulation is addressed, with the purpose of analyzing to what extent the objectives set by European Union Law have been met.

**Keywords:** Directive 2019/1158; Royal Decree Law 5/2023; equality and non-discrimination based on sex; work-life balance; co-responsibility; care; parental leave.

Received: 18-03-2024 / Accepted: 04-04-2024 / Published: 07-05-2024

**Citation:** Aragón Gómez, C. (2024). The transposition of Directive 2019/1158 on the reconciliation of family and professional life into Spanish law: Analysis of the new leave for care reasons of Royal Decree Law 5/2023, of June 28. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 480, 85-110. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21507>



## Sumario

1. La Directiva 2019/1158 y su transposición a través del Real Decreto-Ley 5/2023
  2. Las modificaciones introducidas en el derecho a la adaptación de jornada
  3. El nuevo régimen jurídico de las licencias y de los permisos
    - 3.1. La equiparación entre el matrimonio y la pareja de hecho
    - 3.2. El permiso para cuidadores
    - 3.3. El nuevo permiso por fuerza mayor
  4. El permiso parental
  5. Tutela antidiscriminatoria y protección frente al despido
  6. Valoración final de la reforma
- Referencias bibliográficas

**Nota:** este estudio tiene su origen en la ponencia impartida en la jornada sobre «Análisis de las Reformas Legales 2022-2023 desde una perspectiva de género», el 26 de octubre de 2023, en la Universidad Rey Juan Carlos y se realiza dentro del marco del Proyecto puente de Investigación sobre «Ser mujer y trabajo en la era digital» (Ref. 2023/SOLCON-130825).

## 1. La Directiva 2019/1158 y su transposición a través del Real Decreto-Ley 5/2023

Las transformaciones demográficas registradas en las últimas décadas (el envejecimiento de la población, el descenso de la natalidad, la reducción del número de miembros de la unidad familiar, el incremento de los hogares en los que vive una única persona, el aumento de las familias monoparentales, etc.) están provocando nuevas y acuciantes necesidades de cuidado.

La práctica de cuidar es imprescindible para el sostenimiento de la vida y aunque la capacidad para el cuidado es predicable de hombres y mujeres, el rol de cuidador ha sido tradicionalmente asumido por las féminas. Tanto en la Unión Europea como en España, las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional han favorecido la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. El problema es que esta participación más equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral no ha ido acompañada de una progresiva implicación del varón en el trabajo doméstico y en las tareas de cuidado de familiares. Y no cabe duda de que este reparto desequilibrado de las responsabilidades familiares ha afectado decisivamente a las trayectorias laborales de las mujeres en su etapa en activo.

Durante siglos, las estructuras familiares han dispensado una red de protección indiscutible. Pero el modelo clásico de familia ha sufrido mutaciones muy profundas: se ha incrementado el porcentaje de uniones *more uxorio*, así como las unidades familiares que son el resultado o el fruto de unas segundas nupcias, lo que altera la delimitación misma del concepto de «familiar» y evidencia que la necesidad de prestar ayuda y cuidado trasciende del ámbito de las relaciones de parentesco.

La Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE, aborda los retos derivados de estos cambios sociales y demográficos: la necesidad de cuidado de las personas mayores o en situación de dependencia, la consideración de la pareja de hecho como familiar y la definición del cuidador como aquel que presta ayuda tanto a familiares como a convivientes. Además, la norma comunitaria trata de fomentar la corresponsabilidad y de favorecer la permanencia en el mercado laboral de todas las personas con obligaciones de cuidado, potenciando los derechos de conciliación que se traducen en una ordenación flexible del tiempo de trabajo.

El plazo de transposición de la directiva concluyó el 2 de agosto de 2022. Y, ante el incumplimiento de este por parte de España, la Comisión Europea remitió una carta de emplazamiento con fecha 20 de septiembre de 2022 y, posteriormente (el 19 de abril de 2023), un dictamen motivado por la falta de comunicación de las medidas nacionales

adoptadas. La normativa comunitaria trató de incorporarse en nuestro ordenamiento jurídico con el proyecto de Ley de familias<sup>1</sup>. Pero la convocatoria anticipada de elecciones generales comportó la disolución de las Cámaras el día 29 de mayo de 2023, por lo que la tramitación del proyecto se vio interrumpida. No obstante, parte de las previsiones contenidas en dicho proyecto fueron rescatadas por el libro segundo del Real Decreto-Ley (RDL) 5/2023, de 28 de junio<sup>2</sup>, y entraron en vigor de forma inmediata, con efectos del 30 de junio de 2023. Y el retraso, respecto del plazo de transposición de la directiva, se arguyó para justificar la concurrencia del presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad del artículo 86.1 de la Constitución española (CE).

## 2. Las modificaciones introducidas en el derecho a la adaptación de jornada

Con respecto a la adaptación de jornada, el RDL 5/2023 ha modificado la redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET) con el objetivo de acomodarlo totalmente a las previsiones del artículo 9 de la directiva. Y, a tal efecto, se han introducido los siguientes ajustes: en primer lugar, se aclara que el trabajador tiene derecho a solicitar la adaptación, aun cuando esta no se encuentre regulada en la norma convencional.

En segundo lugar, el legislador reconoce esta fórmula de trabajo flexible no solo a los progenitores con hijos hasta los 12 años edad, sino también a los cuidadores. En efecto, con la reforma se prevé expresamente la posibilidad de solicitar la adaptación de la jornada ante las necesidades de cuidado del cónyuge, de la pareja de hecho, de los hijos mayores de 12 años, de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio. Pero, para que se genere el derecho, estos familiares o convivientes no podrán valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad y se deberán justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

Antes de la reforma, el legislador advertía que, en el caso de que se tuvieran hijos o hijas, las personas trabajadoras tenían derecho a solicitar la adaptación de jornada hasta que estos cumpliesen los 12 años. Y, con base en la redacción anterior, algunos autores entendieron que los únicos sujetos causantes eran los hijos menores de esa edad (Quílez Moreno, 2023). Pero tras esta modificación legislativa, queda claro que el elenco de sujetos causantes es mucho más amplio. Además, de la actual redacción parece desprenderse que la necesidad de cuidado se presume cuando los hijos son menores de 12 años. Sin embargo, cuando se trate de hijos con una edad superior o de otros familiares o convivientes con necesidades de cuidado, el presupuesto de hecho debe ser acreditado (Igartua Miró, 2023, p. 86).

<sup>1</sup> Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG) de 14 de abril de 2023.

<sup>2</sup> Boletín Oficial del Estado (BOE) de 29 de junio de 2023.

Al margen de lo expuesto, es importante llamar la atención sobre el siguiente extremo: mientras las reducciones de jornada del artículo 37.6 del ET y las excedencias del artículo 46.3 del ET pueden solicitarse para el cuidado de familiares hasta segundo grado por afinidad (incluyendo, incluso, a los familiares consanguíneos de la pareja de hecho), en la adaptación del artículo 34.8 del ET solo se consideran sujetos causantes los familiares por consanguinidad. A pesar de ello, los familiares por afinidad podrían quedar encuadrados en el precepto en el supuesto de que convivieran con el trabajador. Y aunque el legislador se refiere a ellos como «otras personas dependientes», no parece necesario acreditar un reconocimiento oficial de la situación de dependencia (Castro Argüelles, 2024).

En tercer lugar, el RDL 5/2023 reduce el periodo máximo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora, que pasa de 30 a 15 días. De esta forma, el proceso de negociación resulta mucho más acorde con los intereses conciliatorios (con frecuencia, perentorios) y con los términos de la directiva, que alude de forma expresa a un «plazo razonable de tiempo» (art. 9.2).

En cuarto lugar, se impone a la empresa la obligación de comunicar por escrito las razones en las que sustenta su decisión, no solo cuando deniegue el derecho en los términos solicitados –algo que ya se preveía con carácter previo–, sino también –y aquí radica la novedad– cuando plantee una propuesta alternativa. Se cumple así con lo previsto en el artículo 9.2 de la directiva, de acuerdo con el cual los empleadores deben justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.

Además, nuestro legislador advierte que, si la empresa no ha resuelto de forma expresa y motivada, pasado el periodo de negociación de 15 días, se presume que la adaptación se ha concedido en los términos solicitados. Con esta suerte de «silencio positivo»<sup>3</sup>, se solventa uno de los problemas que planteaba la regulación anterior: que la persona trabajadora, ante la ausencia de contestación empresarial, no tuviera otra opción que demandar y esperar pacientemente la resolución judicial. Una espera que, sin embargo, el legislador no ha evitado en el caso de que la empresa sí conteste la solicitud de adaptación, pero lo haga denegándola sin fundamentación alguna o con una fundamentación deficiente. No obstante, compartimos la opinión de quien sostiene que una interpretación finalista de la norma (y despegada de su estricto tenor literal) debería llevarnos a la misma conclusión<sup>4</sup>.

Finalmente, tras la reforma se reconoce un derecho de retorno a la situación anterior cuando concluya el periodo inicialmente acordado o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud de adaptación. En su redacción anterior, el artículo 34.8 del ET solo reconocía el derecho a solicitar este cambio, cuya viabilidad se condicionaba al acuerdo con la empresa. Pero esta regulación resultaba parcialmente contraria a la directiva que, en su

<sup>3</sup> Utilizando los gráficos términos empleados por Martínez Moreno (2023, p. 37).

<sup>4</sup> Martínez Moreno (2023, p. 37).

artículo 9.3, había configurado el retorno como un derecho perfecto en el supuesto de que hubiese concluido el tiempo pactado. Con la entrada en vigor del RDL 5/2023 se mejora la norma comunitaria, pues el retorno queda garantizado en ambos casos: a) cuando concluya el periodo acordado y b) cuando decaigan las causas que justificaron la solicitud, aun cuando no hubiese transcurrido el plazo previsto.

Pues bien, a pesar de que se trata de uno de los debates que más litigiosidad está planteando en la práctica, la reforma nada ha aclarado con respecto a si la persona trabajadora debe acreditar (además de la necesidad de conciliación y de la razonabilidad de la adaptación pretendida) la imposibilidad de que concilie otro cuidador. Sabemos que, según el artículo 44.1 de la Ley 3/2007, los derechos de conciliación se deben reconocer de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. Con apoyo en dicho precepto, ¿puede una empresa o un juez decidir quién concilia en una pareja?<sup>5</sup> En respuesta a esta pregunta, la doctrina académica se encuentra claramente dividida: una primera corriente sostiene que el juzgador debe resolver atendiendo al objetivo de la corresponsabilidad, por lo tanto, resulta indispensable recabar información respecto a la disponibilidad e implicación del otro progenitor en la atención de dichas responsabilidades familiares, pues otra interpretación favorecería la perpetuación de roles y no ayudaría a su progresiva erradicación (Agustí Maragall, 2019). Para una segunda corriente doctrinal no es admisible convertir a las empresas y a los jueces en guardianes de la corresponsabilidad, permitiéndoles la intromisión en la vida privada de las familias (Viqueira Pérez, 2021, p. 7; Nieto Rojas, 2023, p. 86; Igartua Miró, 2023, p. 90)<sup>6</sup>. En mi opinión, estamos ante un derecho personalísimo, por lo que no es necesario acreditar que el otro progenitor u otro familiar no tienen posibilidad de conciliar<sup>7</sup>. Debe garantizarse, además, el derecho a la intimidad, que quedaría en entredicho si se obligara al empleado a revelar datos de su vida familiar al conocimiento ajeno y se permitiera a la empresa o al juzgado entrometerse en la propia organización de la familia. Por ello, comparto el criterio de quien afirma que el incumplimiento del deber legal de corresponsabilidad se debe sancionar en el mismo ámbito jurídico en el que se erige como deber legal, esto es, en el ámbito civil (Lousada Arochena, 2019). Ni a la empresa ni al juez les corresponde determinar quién debe ejercer el derecho de conciliación y qué motivación existe para su elección. Está en juego la intimidad y está en juego la libertad. En las acertadas palabras de Castro Argüelles (2024), las intervenciones

<sup>5</sup> Casas Baamonde (2018).

<sup>6</sup> Una tesis que igualmente sostiene las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia (SSTSJ) de Galicia de 22 de julio de 2019 (rec. 1992/2019), País Vasco de 20 de octubre de 2020 (rec. 1157/2020) y Madrid de septiembre de 2023 (rec. 74/2023).

<sup>7</sup> Para la STSJ de Castilla-La Mancha de 25 de mayo de 2023 (rec. 792/2022), sin embargo:

[...] si la persona trabajadora que solicita el reconocimiento del derecho no ha acreditado que la pareja ha solicitado un derecho similar de forma que se repartan y compatibilicen las responsabilidades familiares, entonces no puede pretender que la integridad del perjuicio derivado de la adaptación del tiempo de trabajo recaiga en exclusiva sobre su empresa empleadora.

normativas para promocionar la corresponsabilidad pueden encontrar límites en el obligado respeto a otros derechos y valores constitucionales, «como la intimidad de las personas y su dignidad, esto es, su derecho a ser tratados como seres racionales, libres y capaces de decidir por sí mismos cómo organizar sus situaciones o circunstancias familiares». Pero ello no impide, como es obvio, que las dificultades para conciliar de los demás familiares se pueden alegar por el trabajador para justificar la razón de su derecho.

### 3. El nuevo régimen jurídico de las licencias y de los permisos

En relación con los permisos del artículo 37.3 del ET, el RDL 5/2023 ha incorporado las siguientes novedades. De un lado, se hace extensivo a las parejas de hecho: el permiso de 15 días por matrimonio; el permiso por enfermedad grave, accidente u hospitalización, y el permiso de 2 días por fallecimiento. De otro, se han modificado los artículos 37.3 b), 37.6 y 46.3 del ET para considerar sujetos causantes a los parientes consanguíneos hasta segundo grado de la pareja de hecho. Además, se ha mejorado el régimen jurídico del permiso en caso de enfermedad, accidente u hospitalización. Y, finalmente, se ha creado un nuevo permiso en el artículo 37.9 del ET, conforme al cual el empleado tiene derecho a ausentarse del trabajo «por causa de fuerza mayor». Vamos a abordar estos cambios con detenimiento.

#### 3.1. La equiparación entre el matrimonio y la pareja de hecho

Acogiendo la definición de «familiares» del artículo 3.1 e) de la directiva, el legislador pone fin a la diferencia de trato que venían recibiendo las uniones *more uxorio* respecto de las uniones matrimoniales<sup>8</sup> y reconoce un permiso de 15 días naturales por la constitución de pareja de hecho (art. 37.3 a) ET). A raíz de esta reforma legislativa, se suscita la duda de si el permiso por constitución de la pareja de hecho y el permiso por matrimonio pueden disfrutarse de forma consecutiva en el caso de que los contrayentes en uno y otro caso coincidan. Nada aclara el legislador al respecto y, ante este silencio, la doctrina académica y judicial ha contestado a esta cuestión en sentido negativo, considerando que estamos ante un mismo hecho causante: la celebración de una unión estable (Blasco Jover, 2023, p. 19; Nieto Rojas, 2023, p. 93)<sup>9</sup>.

Además, también se ha extendido a las parejas de hecho el permiso para cuidadores (art. 37.3 b) ET) y el permiso por fallecimiento (art. 37.3 b) bis ET). Y, en correspondencia

<sup>8</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 22 de octubre de 2019 (rec. 78/2018).

<sup>9</sup> Este mismo criterio ha sido defendido por las SSTSJ de Cataluña de 12 de junio de 2007 (rec. 3464/2006), Castilla y León de 11 de junio de 2015 (rec. 262/2015), Cataluña de 7 de mayo de 2018 (rec. 1390/2018) e Islas Canarias de 13 de octubre de 2020 (rec. 149/2020), con respecto a convenios colectivos que mejoraban la regulación legal.



con esta equiparación entre el vínculo conyugal y la unión *more uxorio*, los artículos 37.3 b), 37.6 y 46.3 del ET consideran sujetos causantes a los parientes consanguíneos hasta segundo grado de la pareja de hecho. Y aunque el legislador no realiza ninguna precisión a este concreto respecto, una interpretación lógica de la norma (que evite una antinomia con el art. 37.3 a) ET) nos llevaría a entender que está aludiendo a parejas de hecho registradas como tales<sup>10</sup> (salvo en lo que respecta al permiso para cuidadores pues, como veremos, en tal caso bastaría con la mera convivencia).

Sorprende, sin embargo, que la reforma no haya reconocido a los trabajadores el derecho a un permiso por el fallecimiento de un familiar consanguíneo de la pareja de hecho o que no haya equiparado ambos tipos de unión en relación con el derecho de consorte del artículo 40.3 del ET<sup>11</sup>.

### 3.2. El permiso para cuidadores

Por lo que respecta al permiso para el cuidado de familiares o convivientes enfermos, la reforma ha mejorado sustancialmente el régimen jurídico anterior, pues ha ampliado su duración de 2 a 5 días, con independencia de si es o no necesario realizar un desplazamiento al afecto. Y, además, ha reconocido como nuevos sujetos causantes: a) al cónyuge, b) a la pareja de hecho, c) a los parientes consanguíneos de la pareja de hecho y d) a «cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella» (al margen de los sujetos causantes que el art. 37.3 b) ET ya reconocía con carácter previo). De esta manera, nuestro ordenamiento jurídico se acomoda a la directiva que considera cuidador a quien dispensa cuidados o ayuda a familiares o a personas que vivan en el mismo hogar (art. 3.1 d). Y, como se desprende de esta definición, la norma no exige un periodo mínimo de convivencia, por lo que basta que este requisito se acredite en el momento de solicitar el permiso (Maneiro Vázquez, 2023a, p. 123).

Pues bien, es importante advertir que el legislador español ha mejorado el derecho de la Unión en cuatro concretos aspectos. En primer lugar, para la directiva, el hecho causante es la necesidad de asistencia y cuidados por un motivo médico grave. Sin embargo, el artículo 37.3 b) del ET parte de un hecho causante mucho más amplio, pues alcanza no solo al accidente o la enfermedad graves, sino también a la «hospitalización o intervención

<sup>10</sup> Algunos convenios están mejorando la regulación legal. Por ejemplo, el IX Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU (BOE de 9 de octubre de 2023), en su artículo 25, hace extensivo los permisos a las parejas de hecho no registradas, pero que tengan hijos en común y acrediten convivencia mediante la correspondiente certificación del padrón municipal.

<sup>11</sup> Una equiparación que sí ha previsto la proposición de Ley de familias presentada por el grupo parlamentario mixto (BOCG de 1 de marzo de 2024).

quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario». En segundo lugar, nuestro ordenamiento reconoce un permiso «por caso»<sup>12</sup> sin ningún límite conjunto en cómputo anual (Solà Monells, 2023, p. 12), mientras que la directiva solo garantiza un permiso de 5 días en un periodo de referencia de 1 año. En tercer lugar, en el derecho de la Unión, el cuidador dispensa atención a un familiar o a un conviviente y, a tal efecto, entiende por «familiar» el cónyuge, la pareja de hecho y los parientes que se encuentren vinculados al trabajador por una relación de parentesco de primer grado por consanguinidad<sup>13</sup>, cuando nuestro ordenamiento considera también sujetos causantes a los familiares hasta el segundo grado (incluyendo los afines e, incluso, los consanguíneos de la pareja de hecho). Y, finalmente, el derecho español asegura el percibo del salario de activo, mientras que la directiva no configura el permiso para cuidadores como una ausencia remunerada. En efecto, la norma comunitaria permite que los Estados miembros decidan libremente si conceden o no una remuneración o una prestación económica, aunque sí los anima a que lo hagan «a fin de garantizar que los cuidadores ejerzan realmente este derecho, en particular los hombres» (considerando 32).

El problema es que el régimen jurídico del permiso para cuidadores suscita múltiples dudas de aplicación práctica. Ya hemos apuntado que nuestro ordenamiento reconoce un permiso «por caso». Pues bien, ¿qué debemos entender por tal? ¿Las diferentes hospitalizaciones se considerarían un hecho causante independiente y autónomo, aun cuando tuvieran su origen en la misma patología? Si una intervención quirúrgica desencadena un primer periodo de hospitalización, seguido de un segundo periodo de reposo domiciliario, ¿estaríamos ante un mismo hecho causante o ante dos hechos causantes distintos? Nada aclara la norma. Y teniendo en cuenta la ampliación de la duración del permiso, hubiera sido conveniente una mayor precisión por parte del legislador, a efectos de reducir incertidumbre y litigiosidad.

De otro lado, ¿cómo se deben computar esos 5 días? Ante la ausencia de previsión normativa, lo lógico es entender aplicable la consolidada doctrina jurisprudencial sobre el disfrute de los permisos retribuidos. En su virtud: a) el derecho iría referido a días laborables, pues un permiso para ausentarse del trabajo solo tiene sentido si se proyecta sobre un periodo de tiempo en el que existe obligación de trabajar<sup>14</sup>; b) si el hecho causante se produce en día laborable, ese sería el día inicial del permiso; c) si el hecho causante tiene lugar en un día no laborable, el *dies a quo* coincidiría con el primer día laborable que le siga, siempre que no estemos ante una interrupción significativa del contrato de trabajo (como unas

<sup>12</sup> Así, por ejemplo, cada proceso de hospitalización generaría el derecho al permiso aun cuando la enfermedad del familiar fuese la misma (STSJ de la Comunidad Valenciana de 13 de julio de 2005, rec. 14/2005).

<sup>13</sup> En efecto, según el artículo 3.1 e) de la directiva, solo se considera familiar al «hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el derecho nacional».

<sup>14</sup> STS de 13 de febrero de 2018 (rec. 266/2016).

vacaciones, una baja por incapacidad temporal o una baja por nacimiento y cuidado)<sup>15</sup>; d) el permiso puede disfrutarse mientras dure la situación de necesidad, y e) la regulación convencional no puede sino mejorar el régimen de permisos que establece el ET<sup>16</sup>. Y, en tal caso, el régimen jurídico estaría determinado por lo estipulado por los negociadores colectivos<sup>17</sup>.

La Audiencia Nacional ha tenido oportunidad de pronunciarse con respecto al cómputo de los días de permiso con posterioridad a la reforma operada por el RDL 5/2023. En su opinión, aunque el artículo 37.3 b) del ET nada dice sobre el carácter natural o hábil de los días de permiso en él establecido, no debemos olvidar que la actual redacción del mismo es fruto de la transposición a nuestro ordenamiento jurídico de la Directiva 2019/1158. Pues bien, la norma comunitaria, en su artículo 6, establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador «tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de 5 días laborables al año». Un mandato que, según la Audiencia, resulta claro e incondicionado. En consecuencia, concluye que los Estados deben garantizar un permiso de 5 días laborables, no pudiendo estos obviar esta obligación<sup>18</sup>.

Otra de las dudas que suscita el nuevo permiso para cuidadores es si el trabajador tiene derecho a 5 días de permiso en todo caso, con independencia del tiempo por el que se prolongue la situación de necesidad. La norma no lo aclara, pero, en mi opinión, en la medida en que estamos ante un derecho de carácter finalista, en cada uno de los días de permiso debe subsistir la situación de necesidad que lo justifica. Por lo que, si cesa la necesidad de cuidado, decae el derecho a mantener la ausencia. En cualquier caso, resulta elocuente cómo algunos convenios ya están procurando cubrir esta falta de previsión normativa. Es el caso del artículo 9 del Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU<sup>19</sup>, que advierte que estos 5 días de permiso «podrán ser disfrutados mientras dure esta situación».

### 3.3. El nuevo permiso por fuerza mayor

El RDL 5/2023 ha incorporado un nuevo apartado en el artículo 37 del ET (el apdo. 9), por el que se reconoce a los empleados el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor.

<sup>15</sup> SSTS de 13 de febrero de 2018 (rec. 266/2016) y 17 de marzo de 2020 (rec. 192/2018).

<sup>16</sup> STS de 20 de diciembre de 2022 (rec. 104/2021).

<sup>17</sup> STS de 11 de marzo de 2020 (rec. 188/2018).

<sup>18</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) de 25 de enero de 2024 (rec. 275/2023).

<sup>19</sup> BOE de 13 de febrero de 2024.

Hecho causante: para tener derecho a este nuevo permiso, es preciso que concurra una causa de fuerza mayor relacionada con un motivo urgente por razón de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. Pero adviértase que el artículo 37.9 del ET no exige gravedad sino tan solo urgencia por motivos de salud. El problema es que el precepto se encuentra plagado de conceptos indeterminados: ¿qué debemos entender por «urgente»? ¿qué elementos deben concurrir para considerar que la presencia del trabajador es indispensable?, ¿cuándo concurrirían razones de fuerza mayor? Nada precisa la norma, pues el legislador se ha limitado a perfilar el hecho causante de este permiso en los mismos términos que la directiva. Sin duda es lógico que una directiva utilice nociones dotadas de una cierta imprecisión, pues no nace con la vocación de ser directamente aplicada, sino de ser transpuesta. Lo que no es razonable es que una norma de transposición adolezca de ese mismo fallo. En cualquier caso, no parece que se puedan exigir los elementos definidores que relaciona el artículo 1.105 del Código Civil, esto es: que estemos ante un suceso que no pueda preverse o que, previsto, sea inevitable (Nieto Rojas, 2023, p. 93)<sup>20</sup>.

Al margen de lo expuesto, me pregunto quién deberá acreditar la enfermedad o el accidente. Lo lógico es que sea un médico quien lo haga, ¿pero es obligación de los médicos de atención primaria certificar esas necesidades de cuidado? Desde luego, los propios médicos entienden que no y ya están plateando reivindicaciones al respecto<sup>21</sup>.

Sujetos causantes: a pesar de que el artículo 7 de la directiva únicamente hace alusión a los familiares, el artículo 37.9 del ET considera sujetos causantes tanto a los familiares como a los convivientes. Y con respecto a los primeros, sorprende que el legislador no haya establecido ningún límite, ni en función del grado ni del tipo de vínculo por consanguinidad o afinidad.

Requisitos: el disfrute del permiso por fuerza mayor exige justificación, pero no preaviso. Teniendo en cuenta que el hecho causante se define precisamente por su urgencia, es evidente que no se puede exigir a la persona trabajadora que comunique su ausencia con una determinada antelación. Y a este respecto, la redacción del artículo 37.9 del ET vuelve a generar confusión, pues parece que la acreditación de la causa solo sería precisa con respecto a las ausencias remuneradas y no así con respecto a las restantes, lo que no tiene mucho sentido, dado que esta interpretación descausalizaría el permiso y lo convertiría en una bolsa de horas por asuntos propios.

---

<sup>20</sup> Para Quílez Moreno (2023, p. 12), este permiso puede utilizarse para acompañar a un hijo al médico en caso de llamada desde el colegio ante un percance o de llamada de la residencia de ancianos por algún altercado. En sentido similar se pronuncia Sancha Saiz (2023, p. 17), quien defiende que se trata de un permiso pensado «para acompañar a menores o dependientes al médico».

<sup>21</sup> <https://www.ampap.es/wp-content/uploads/2023/07/Carta-justificantes-familiares.pdf>

Duración: la regulación de la duración del permiso por fuerza mayor, contenida en el artículo 37.9 del ET, adolece igualmente de falta de claridad, lo que ha desencadenado una división en la doctrina académica. Para algunos autores, estamos ante una bolsa de horas por cuidados, con el límite máximo de las que fuesen equivalentes a 4 días al año (Nuñez-Cortés Contreras y Arruga Segura, 2023, p. 140; Pérez Campos, 2023, p. 43; Quílez Moreno, 2023). Otros autores, sin embargo, entienden que el ordenamiento reconoce a los trabajadores el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor las horas que sean precisas (Nieto Rojas, 2023, p. 94; Flor Fernández, 2023, p. 53<sup>22</sup>); si bien únicamente serían retribuidas las que fuesen equivalentes a 4 días al año<sup>23</sup> (tesis que comparto).

Caracteres: el permiso por fuerza mayor se caracteriza por la concurrencia de las siguientes notas: en primer lugar, estamos ante un permiso de carácter causal, por lo que el derecho a ausentarse nace cuando se produce la situación de necesidad y se mantiene mientras esta permanezca. En segundo lugar, estamos ante un derecho a ausentarse del trabajo que se disfruta por horas y no por días (a diferencia de los restantes permisos por razones de cuidado). Y, en tercer lugar, estamos ante un derecho de carácter retribuido, al menos parcialmente.

En efecto, es cierto que la Directiva 2019/1158 no impone que el permiso por fuerza mayor sea remunerado. Y, de hecho, ni siquiera recomienda el abono de una retribución (a diferencia de lo que ocurre con el permiso para cuidadores). Sin embargo, nuestro ordenamiento jurídico reconoce a los trabajadores el derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia equivalentes a 4 días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. La redacción, sin duda, es mejorable, pues no queda claro si en defecto de regulación convencional o de acuerdo colectivo el permiso por fuerza mayor sería remunerado. Pues bien, esta es, precisamente, la controversia que resuelve la SAN de 13 de febrero de 2024 (rec. 315/2023). En este supuesto, la empresa había optado por no abonar el permiso por fuerza mayor, apoyándose en los siguientes argumentos. Primero, porque de la redacción del artículo 37.9 del ET se desprende que el carácter retribuido debe fijarse en el convenio colectivo o en el acuerdo de empresa y que, a falta de ellos, no cabe reclamar retribución alguna. Segundo, porque el permiso por fuerza mayor se encuentra regulado en el apartado 9.º del artículo 37 del ET y no en el apartado 3.º (que es el que aborda los permisos retribuidos). Y, tercero, porque la norma europea que se transpone no impone que el permiso sea remunerado.

<sup>22</sup> Defiende que la persona trabajadora puede ausentarse por el tiempo imprescindible tantas veces como su presencia sea requerida sin que se establezca un límite temporal.

<sup>23</sup> Precisamente por ello, entiendo que la regulación prevista en el artículo 32 del Convenio colectivo Grupo AXA (BOE de 21 de diciembre de 2023) contraría la legalidad, pues reconoce un permiso de 4 días al año. Y lo mismo ocurre con el artículo 8.5 del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE de 13 de octubre de 2023) o con el artículo 51 del X Convenio colectivo de Danone, SA (BOE de 25 de noviembre de 2023), que únicamente permite a los trabajadores ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor «hasta 31 horas al año».

Sin embargo, para la Audiencia, el permiso por fuerza mayor tiene carácter retribuido y la remisión que el legislador realiza al convenio o al acuerdo «únicamente es para determinar la forma de acreditación del motivo de la ausencia». El tribunal sustenta su fallo en varios argumentos, de los cuales me interesa destacar los siguientes. Toda norma pactada o práctica de empresa que implique la merma de la retribución por el hecho de disfrutar un permiso vinculado con los derechos de conciliación implica una discriminación indirecta por razón de género. De un lado, porque el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vería mermada su retribución por esta causa. De otro lado, porque supondría un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares. Además, el permiso por fuerza mayor se encuentra regulado en el artículo 37 del ET, un precepto que regula interrupciones –que no suspensiones– del contrato de trabajo. Por lo tanto, estamos ante ausencias que, en principio, son retribuidas, debiendo significarse de forma expresa la condición contraria<sup>24</sup>.

Por lo expuesto, debemos concluir que el permiso por fuerza mayor es remunerado en parte. Concretamente, el legislador indica que serán retribuidas las horas de ausencia que equivalgan a 4 días al año, pero ¿a cuántas horas equivale cada día? ¿Estaríamos hablando de horas naturales? Entiendo que no, que el legislador se está refiriendo a 4 jornadas de trabajo (por lo que no podríamos computarlos como 4 días de 24 horas). El problema es que la norma no aclara qué concreta jornada debe tomarse como referencia: ¿la jornada legal, la jornada de convenio, la concreta jornada desempeñada por el trabajador (que puede estar afectada por una parcialidad)?<sup>25</sup> En mi opinión, la referencia debería ser la jornada diaria aplicable en la empresa para un trabajador a tiempo completo. Aunque eso supusiese, en la práctica, que los trabajadores a tiempo parcial tuvieran más días de permiso retribuido (pues realmente, unos y otros estarían disponiendo del mismo número total de horas de ausencia retribuida)<sup>26</sup>.

De otro lado, aun cuando el legislador advierte que la retribución solo alcanza a las horas de ausencia equivalentes a 4 días al año, no creo que pueda defenderse que este derecho se debe disfrutar en proporción al previo trabajo efectivo. Tratándose de un permiso finalista que obedece a una causa expresamente tasada, debe disfrutarse en su integridad, al margen del tiempo de prestación de servicios<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> Como ocurre, por ejemplo, en caso de reducción de jornada en 2 horas por la hospitalización de un hijo a continuación del parto, donde el propio legislador advierte que este derecho conllevará «la disminución proporcional del salario».

<sup>25</sup> Según Quílez Moreno (2023), equivaldrían a 32 horas, tomando como referencia 8 horas de trabajo al día.

<sup>26</sup> Aplicando la misma lógica de la STS de 21 de noviembre de 2023 (rec. 2978/2022) con respecto a la lactancia acumulada.

<sup>27</sup> STS de 14 de noviembre de 2023 –rec. 312/2021– (*obiter dicta*).

## 4. El permiso parental

El RDL 5/2023 ha introducido en el texto del ET un nuevo artículo 48 bis, con el objeto de incorporar una nueva causa de suspensión del contrato por razones de cuidado, denominado «permiso parental» (en los mismos términos que la directiva).

**Naturaleza:** a pesar de que el legislador se refiere a esta concreta vicisitud de la relación laboral como un «permiso», realmente su naturaleza obedece a la de un supuesto de suspensión del contrato. Y, precisamente por ello, este derecho se ha incluido entre las causas del artículo 45.1 del ET y su régimen jurídico se encuentra contenido dentro de la sección 3.<sup>a</sup> del capítulo III. Y de ahí que la doctrina lo haya calificado, con acierto, como una «mini excedencia conciliadora» (Quilez Moreno, 2023).

**Titularidad:** tratándose de un permiso parental, la titularidad del derecho se ha atribuido en exclusiva a los progenitores y a los acogedores (siempre y cuando lo sean por tiempo superior a 1 año), no alcanzando a los restantes familiares del menor. Según el artículo 5.4 de la directiva, los Estados miembros pueden supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un previo periodo de trabajo o a una antigüedad en la empresa que no puede exceder de 1 año. Pero nuestro ordenamiento jurídico no ha hecho uso de esta habilitación y el derecho no se ha condicionado a la concurrencia de ningún otro requisito adicional.

**Sujeto causante:** se considera sujeto causante el hijo o menor acogido hasta que cumpla 8 años de edad. El fundamento de este permiso parental descansa en razones de cuidado, con la particularidad de que dicha necesidad se presume y de ahí que el legislador no exija su acreditación.

**Duración y ejercicio del derecho:** con base en el artículo 48 bis del ET, la duración del permiso puede prolongarse hasta un máximo de 8 semanas. Se trata de un límite global, por cuanto puede disfrutarse de forma ininterrumpida o fraccionada. Pues bien, a este respecto, conviene aclarar que, aunque el legislador no ha fijado una duración mínima de forma explícita, sí lo ha hecho implícitamente, pues de la redacción del precepto se desprende que este derecho debe solicitarse por semanas completas, continuas o discontinuas. No cabría, por tanto, su disfrute por días, lo que tiene lógica partiendo de la premisa de que estamos ante una causa de suspensión del contrato y no ante un supuesto de interrupción (como ocurre con los permisos). Además, este derecho puede disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Lo que ocurre es que la posibilidad de disfrutar del permiso parental a tiempo parcial se ha condicionado a un futuro desarrollo reglamentario que aún no se ha producido.

La concreción de la fecha de disfrute compete a la persona trabajadora, que deberá notificar a la empresa la fecha de inicio y la fecha de fin de cada uno de los periodos, con 10 días de antelación o con el preaviso que establezca, en su caso, la negociación colectiva (que podrá ser inferior o superior a 10 días). Se prevé, no obstante, una salvedad: que concurran circunstancias de fuerza mayor que impidan el cumplimiento de este plazo de preaviso.

**Caracteres:** el permiso parental se caracteriza por la concurrencia de las siguientes notas:



En primer lugar, y al objeto de dar cumplimiento al principio de corresponsabilidad<sup>28</sup>, el legislador ha configurado el permiso paternal como un derecho individual de las personas trabajadoras (hombres o mujeres) de carácter no transferible.

En segundo lugar, se trata de un permiso de hasta 8 semanas por cada hijo, por lo que su duración se acumularía en función del número de hijos que cumplan las condiciones para ser sujetos causantes.

En tercer lugar, estamos ante un derecho que no se encuentra condicionado a la regulación convencional o al acuerdo individual entre el trabajador y la empresa. En consecuencia, si se cumplen los requisitos legalmente exigidos y se respeta el preaviso correspondiente, la empresa está obligada a aceptar la decisión de la persona trabajadora. No obstante lo anterior, sí se reconoce al empresario un cierto derecho de veto. En efecto, en caso de que «dos o más personas trabajadoras» generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. Por lo tanto, el legislador no permite la denegación del derecho, sino solo su diferimiento. Además, esta facultad de la empresa tiene un alcance muy residual, pues solo es admisible en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en la misma empresa y generen el derecho por el mismo sujeto causante o en los supuestos que se determinen de forma expresa en la negociación colectiva<sup>29</sup>. A mayor abundamiento, la decisión empresarial solo puede considerarse justificada cuando la solicitud del trabajador altere «seriamente el correcto funcionamiento de la empresa» y el aplazamiento se configura como un mecanismo subsidiario que solo es admisible si la alternativa de disfrute flexible no satisface las necesidades de conciliación del trabajador (Flor Fernández, 2023, p. 62).

A este respecto, resulta de interés traer a colación la SJS núm. 1 de Cartagena de 6 de noviembre de 2023 (proc. 642/2023), que ha condenado a la empresa a abonar a la trabajadora una indemnización de 5.000 euros, pues aunque la parte demandante no había acreditado ningún gasto ni perjuicio material:

no cabe duda de que la negativa injustificada a disfrutar el permiso parental en las fechas solicitadas le ha privado de la posibilidad de estar con sus hijos durante cuatro semanas que coinciden con el periodo de vacaciones escolares, por lo que se ha causado un perjuicio que debe ser indemnizado.

<sup>28</sup> Elemento fundamental para lograr una verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

<sup>29</sup> En este sentido, por ejemplo, el artículo 21 h) del Convenio colectivo de Mercadona, SA (BOE de 28 de febrero de 2024), prevé la posibilidad de aplazar la concesión del permiso en caso de que la solicitud se realice «por 2 o más personas en un mismo centro de trabajo, departamento o área de trabajo».



En cuarto lugar, el permiso parental es compatible con los restantes derechos de conciliación (baja por nacimiento y cuidado, permiso por cuidado del lactante, reducción de jornada por guarda legal, excedencia, etc.).

Y, por último, se trata de un permiso que, a día de hoy, no tiene asociada ninguna compensación económica, pero que, en los próximos meses, necesariamente deberá tenerla. En efecto, de conformidad con la directiva, el permiso parental debe tener una duración mínima de 4 meses, de los cuales 2 deben ser intransferibles y deben generar el derecho a una remuneración o a una prestación económica. Como se aprecia de lo expuesto, no hay una coincidencia entre la duración prevista en la directiva y la duración fijada en nuestro ordenamiento interno. Pero esta divergencia no supone necesariamente una contradicción con la norma europea, pues el artículo 20.6 establece de forma expresa que, a efectos del cumplimiento de los artículos 4, 5, 6 y 8 de la Directiva 2019/1158 y de la Directiva 92/85/CEE,

los Estados miembros podrán tener en cuenta cualquier periodo de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente directiva o en la Directiva 92/85/CEE.

Haciendo uso de esta «cláusula pasarela», podemos concluir que, con respecto a los progenitores varones, la regulación española cumple holgadamente los términos de la directiva, pues esta prevé un permiso de paternidad de 10 días (art. 4.1) y un permiso parental de 4 meses (art. 5.1), de los cuales solo se exige que sean retribuidos 2 (art. 8.3). Por lo tanto, en la medida en que nuestro ordenamiento jurídico reconoce una prestación por nacimiento y cuidado de 16 semanas de duración y un permiso parental de 8 semanas, el estándar mínimo de la directiva se ve ampliamente superado.

Pero, con respecto a las madres biológicas, la conclusión no puede ser la misma. La Unión Europea garantiza a las mujeres un mínimo de 158 días remunerados (98 días de permiso por maternidad con base en el art. 8 de la Directiva 92/85/CEE más 60 días de permiso parental por aplicación de los arts. 5 y 8 de la Directiva 2019/1158), que es más de lo que nuestro ordenamiento jurídico reconoce en concepto de baja por nacimiento y cuidado (112 días). Y aunque computemos el excedente de nuestro permiso por nacimiento y cuidado, así como el permiso por cuidado de lactante, que igualmente tiene carácter retribuido, difícilmente se puede dar por satisfecha la exigencia de la norma comunitaria.

No obstante, es cierto que, a estos concretos efectos, la directiva otorgaba un plazo adicional de transposición (hasta el 2 de agosto de 2024). Y acogiéndose a este plazo ampliado, el legislador decidió diferir en el tiempo la regulación de una cuestión que se antojaba problemática por el coste que conlleva (Nieto Rojas, 2023, p. 88). De hecho, la propia disposición final octava del RDL 5/2023 ya advertía que la transposición de la directiva era parcial, por cuanto no preveía la remuneración o la prestación económica del permiso

parental. En consecuencia, es precisa una nueva reforma legislativa que acometa la remuneración o prestación económica a percibir durante el disfrute del permiso parental.

Con respecto a la cuantía, la directiva no ha establecido una garantía retributiva mínima (Ballester Pastor, 2019; p. 1.122). No obstante, el artículo 8.3 sí advierte que la compensación económica debe facilitar que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental, lo que parece apuntar al reconocimiento de una retribución o de una prestación no muy alejada de los ingresos de activo. Y es que es evidente que la ausencia de recursos económicos durante el disfrute del permiso parental tiene un claro impacto de clase y de género. Dicho en otros términos, la inexistencia de recursos pecuniarios puede abocar a su no utilización en caso de unidades familiares con escasos ingresos (especialmente, familias monoparentales). Además, a causa de los patrones tradicionales socialmente aceptados, una compensación de escasa cuantía disuade a los trabajadores varones del ejercicio de estos derechos. En palabras de la mejor doctrina, si no se opta por una protección económica razonable, su eficacia será residual en la práctica (Cabeza Pereiro, 2021, p. 86; Rodríguez Escanciano, 2023, p. 65).

Incidencia del permiso parental en la cotización a la Seguridad Social: el RDL 5/2023 no ha previsto expresamente la incidencia del permiso parental en la cotización a la Seguridad Social. Y ello a pesar de que el artículo 10.3 de la directiva impone a los Estados miembros la obligación de abordar este concreto extremo.

Lo único que sabemos es que el legislador ha incluido el permiso parental entre las causas de suspensión del artículo 45 del ET. Un precepto que no define qué se entiende por suspensión del contrato de trabajo y que se limita a indicar cuáles son algunos de sus efectos: la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo. Por su parte, la jurisprudencia ha definido la suspensión como «la situación anormal de una relación laboral, originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la exoneración temporal de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico»<sup>30</sup>. De esa definición se derivan los elementos esenciales de la suspensión: la temporalidad de la situación, la no prestación de trabajo durante ella y su no remuneración, así como la continuidad o pervivencia del contrato que, por la concurrencia de una causa suspensiva, sufre tan solo una especie de aletargamiento.

Pues bien, desde la lógica de la Seguridad Social, la obligación de alta y la obligación de cotizar no se rigen por el criterio del vínculo, sino por el criterio de la actividad (arts. 30 y 35 RD 84/1996 y art. 144.3 LGSS). Por lo tanto, durante la suspensión del contrato, la regla general es que el trabajador causa baja en el sistema y decae la obligación de cotizar. Una conclusión que se ve reforzada por el hecho de que existan previsiones específicas sobre el mantenimiento de la obligación de cotizar durante determinadas situaciones suspensivas, como es el caso de la baja por incapacidad temporal, por nacimiento y cuidado, por

<sup>30</sup> SSTs de 7 de mayo de 1984 (RJ 1984\2972) y 18 de noviembre de 1986 (RJ 1986\6691).

riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural (art. 144.4 LGSS), lo que «indica que en el resto de las situaciones suspensivas no hay obligación de cotizar y tampoco alta»<sup>31</sup>. De hecho, cuando el legislador impone la obligación de cotizar en estos supuestos, lo plantea como una excepción a la regla general, pues cuando el artículo 68 del Real Decreto 2064/1995 enumera las situaciones en que se mantiene dicha obligación, lo hace «aunque» constituyan motivo de suspensión de una relación laboral.

Pues bien, para evitar que el ejercicio del permiso parental tenga una incidencia negativa en la carrera de seguro, tres hubieran sido las opciones posibles por parte del legislador: a) asimilar este periodo de suspensión a una baja por nacimiento y cuidado, modificando el artículo 144.4 de la LGSS de forma que se imponga a la empresa la obligación de mantener el alta y la cotización a la Seguridad Social; b) asemejar el permiso parental a una excedencia por razones de cuidado, configurándolo como un periodo de cotización ficticia a efectos de prestaciones futuras, lo que hubiera exigido la modificación del artículo 237.3 de la LGSS, o c) equiparar este periodo a una licencia sin sueldo, de manera que resulten aplicables las reglas contenidas en el artículo 60 del Real Decreto 2064/1995, de acuerdo al cual la obligación de cotizar se mantiene durante los periodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo<sup>32</sup>.

Pero nada ha previsto el legislador a este respecto. En consecuencia, debería operar la regla general: suspendido el contrato de trabajo, el trabajador causa baja en la Seguridad Social y decae la obligación de cotizar. No es ese, sin embargo, el criterio de la Administración. Según el Boletín de Noticias RED de 22 de enero de 2024, número 2/2024, durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo debe mantenerse el alta y la cotización de la persona trabajadora. En opinión de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), pese a que el permiso parental se ha incluido en el artículo 45 del ET, «no por ello pierde la naturaleza de permiso». En consecuencia, considera aplicable el artículo 69 del Real Decreto 2064/1995.

Aparte de lo criticable que resulta que a través de un Boletín de Noticias Red se imponga a las empresas una obligación que no se desprende de la norma, creo que la TGSS se basa en un argumento insostenible: o estamos ante una interrupción de la relación laboral o estamos ante una suspensión del contrato de trabajo. Lo que no es admisible es que el permiso parental tenga una naturaleza ambivalente y sea, al mismo tiempo, una cosa y la contraria. Recuérdese que la Audiencia Nacional ha defendido el carácter retribuido del permiso por fuerza mayor, precisamente por entender que se trataba de un supuesto de interrupción y no de suspensión, evidenciando, por tanto, que estamos ante vicisitudes distintas del contrato de trabajo, con efectos jurídicos diferenciados.

<sup>31</sup> STSJ de Madrid de 17 de julio de 2008 (rec. 1829/2008).

<sup>32</sup> Pero en la medida en que no hay retribución que utilizar como referencia, se toma como base de cotización, para las contingencias comunes, la mínima correspondiente en cada momento al grupo de cotización del trabajador y, para las contingencias profesionales, la base de cotización estará sujeta a los topes mínimos establecidos con carácter general.

## 5. Tutela antidiscriminatoria y protección frente al despido

El RDL 5/2023 modifica el artículo 4.2 c) del ET para aclarar que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo. Una formulación consecuente con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia de 8 de mayo de 2019, asunto C-486/18, Praxair) y del Tribunal Constitucional (Sentencia 79/2020). De esta forma, no solo se recuerda la dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral (tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación del art. 14 CE, como desde el mandato de protección a la familia y a la infancia del art. 39)<sup>33</sup>, sino que también se refuerza la corresponsabilidad, pues se parte de la premisa de que el trato desfavorable dispensado a los hombres que concilian y que se corresponsabilizan tiene el efecto de perpetuar el rol cuidador de las mujeres, ahondando en las brechas y manteniendo una situación de discriminación<sup>34</sup>.

De otro lado, el RDL 5/2023 ha modificado los artículos 53.4 y 55.5 del ET, así como los artículos 108.2 y 122.2 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, para incluir –entre los supuestos de nulidad objetiva– los despidos sin causa que afecten a las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de estos nuevos derechos de conciliación; concretamente: a) las adaptaciones de jornada del artículo 34.8 del ET; b) el permiso para cuidadores del artículo 37.3 b) del ET, y c) el permiso parental del artículo 48 bis del ET. El legislador ha dejado fuera de este mecanismo de protección al permiso por fuerza mayor del artículo 37.9 del ET, una exclusión que resulta acorde con el derecho de la Unión por cuanto la protección del artículo 12 de la directiva no alcanza a este tipo de permisos.

Además, el legislador introduce un correctivo a efectos del cálculo de la indemnización por despido. En su virtud, si la decisión extintiva afectase a quienes estén disfrutando del nuevo permiso parental a tiempo parcial, el salario regulador será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada.

Antes de la reforma operada por el RDL 5/2023, el legislador no había previsto de forma expresa la protección frente al despido de los trabajadores que están disfrutando de la adaptación de jornada. Y aunque esta regulación fue objeto de crítica por parte de la doctrina<sup>35</sup>, otros autores consideraron que la decisión legislativa podía ser razonable,

<sup>33</sup> SSTs de 22 de febrero de 2022 (rec. 4643/2018), 26 de abril de 2023 (rec. 1040/2020) y 25 de mayo de 2023 (rec. 1602/2020).

<sup>34</sup> Tesis que ya había sido defendida por el magistrado Pérez Tremps en su voto particular a la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011.

<sup>35</sup> Igartua Miró (2019, p. 97); Dormido Abril (2022, pp. 52 y 56).

dada la amplísima configuración del derecho de adaptación de la jornada<sup>36</sup>. Y, de hecho, el artículo 12.1 de la Directiva 2019/1158 parece partir de la misma premisa, pues no incluye dentro de la protección frente al despido a quienes hayan solicitado o disfrutado cualquier fórmula de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado, sino solo a quienes hayan solicitado o disfrutado «el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 9»<sup>37</sup>. En cualquier caso, este debate habría sido superado con la reforma operada por el RDL 5/2023, que ha incorporado la adaptación de jornada al elenco de supuestos que merecen una tutela reforzada ante una decisión extintiva de la empresa.

Tratándose de un supuesto de nulidad objetiva, resulta irrelevante la motivación de la empresa, por lo que no sería de aplicación el mecanismo de la prueba indiciaria. La finalidad de la norma es proporcionar al trabajador una tutela más enérgica y de ahí que se le dispense de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación. Ahora bien, en opinión del Tribunal Supremo, la declaración de nulidad no presupone que se haya producido ineludiblemente la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación. En consecuencia, dicha calificación no tiene por qué ir necesariamente acompañada de una indemnización reparadora de un daño moral. Para que se imponga a la empresa esta condena es preciso que su decisión tenga una intencionalidad discriminatoria<sup>38</sup>. Pero probada la vulneración del derecho fundamental, la sentencia dispondrá la reparación de las consecuencias de la infracción, incluyendo expresamente la indemnización, y ha de pronunciarse sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa<sup>39</sup>.

Pero adviértase que, aunque nos encontramos ante un supuesto de nulidad objetiva (al margen, por tanto, de si concurre un ánimo empresarial discriminatorio), no se trata de una nulidad automática, por cuanto admite prueba en contrario. Dicho en otros términos, nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe el despido de quien se encuentra disfrutando de estos derechos de conciliación (tutela preventiva), sino que declara nula la decisión extintiva en el

<sup>36</sup> Goerlich Peset (2020).

<sup>37</sup> Recordemos que este precepto aborda las fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de las tareas de cuidado y que, según el artículo 3.1 f) de este mismo cuerpo normativo, se entiende por fórmulas de trabajo flexible «la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo». Por lo expuesto, solo tendría una tutela reforzada aquella flexibilidad que se materialice en una ausencia al trabajo.

<sup>38</sup> STS de 12 de diciembre de 2023 (rec. 5556/2022). Aunque la decisión adoptada por el Tribunal Supremo se produce en relación con un supuesto de despido durante el embarazo, comparto plenamente la afirmación de Mercader Uguina (2024), para quien esta doctrina «va más allá de esta concreta situación y se proyecta sobre el amplio conjunto de supuestos de nulidad objetiva previstos normativamente».

<sup>39</sup> SSTS de 5 de octubre de 2017 (rec. 2497/2015), 23 de febrero de 2022 (rec. 4322/2019) y 9 de marzo de 2022 (rec. 2269/2019).

supuesto de que esta se produzca sin causa (tutela reparativa). Por lo tanto, si la empresa acredita una causa que justifica razonablemente su decisión, el despido se declarará procedente. En caso contrario, será nulo con las consecuencias legalmente previstas. Y esta declaración de nulidad será, incluso, apreciable de oficio por el juzgador<sup>40</sup>. Lo que queda descartado, por tanto, es la posibilidad de que el despido sea calificado como improcedente.

Para concluir este apartado, conviene aclarar que esta tutela reforzada se aplica igualmente a quienes hayan solicitado alguno de estos derechos, aun cuando en la práctica no se encuentren disfrutándolos. ¿Pero qué ocurre con posterioridad, una vez que estos nuevos derechos ya se han disfrutado? En tal caso, no cabría invocar la nulidad objetiva de los apartados a) y b) de los artículos 53.4 y 55.5 del ET. No obstante, esta misma calificación podría ser declarada conforme a las reglas generales. En tal caso, será preciso que el trabajador acredite un panorama indiciario de vulneración de derechos fundamentales para trasladar a la empresa la obligación probatoria, de forma que a esta le corresponderá demostrar que su decisión de poner fin a la relación laboral se debe a causas ajenas a la lesión del derecho a la no discriminación por razón de sexo. Ello sitúa a la empresa frente a una doble posibilidad: o bien trata de probar que su comportamiento no ha provocado la violación de ningún derecho fundamental del trabajador o, por el contrario, trata de demostrar que concurre algún tipo de circunstancia de entidad suficiente para justificar el acto empresarial que excluya cualquier sospecha de trato discriminatorio.

## 6. Valoración final de la reforma

El RDL 5/2023 ha introducido en nuestro ordenamiento jurídico varios cambios que eran precisos para acomodar nuestro derecho interno a los objetivos marcados por Europa. Es necesaria, no obstante, una nueva modificación legislativa para lograr una transposición plena de la norma comunitaria. Un cambio que deberá ser urgente (si queremos cumplir con el segundo plazo previsto por la directiva) y que deberá abordar la remuneración o la prestación económica asociada al permiso parental, así como la repercusión de este derecho en la Seguridad Social, bien de forma directa o haciendo uso de la cláusula pasarela (esto es, incrementando otros derechos que obedezcan a una misma finalidad). Y a este respecto, no queda sino instar al legislador a que socialice el coste del permiso parental y lo configure como una prestación pública durante la cual, además, se mantenga la obligación de cotizar, aunque con acceso a las bonificaciones previstas en los artículos 17 y 18 del RDL 1/2023.

En este contexto, el artículo 1 del RDL 7/2023 modificó el artículo 37.4 del ET con el fin de mejorar el régimen jurídico del permiso por cuidado del lactante y de permitir que

---

<sup>40</sup> SSTs de 2 de octubre de 2020 (rec. 4443/2017) y 2 de febrero de 2022 (rec. 4633/2018).

su disfrute acumulado no quedara condicionado al acuerdo (individual o colectivo)<sup>41</sup>. Esta norma incluía, además, la reforma de la rama asistencial de la prestación por desempleo y la modificación del artículo 84 del ET para conferir al convenio sectorial autonómico prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial estatal. Pues bien, en el preámbulo, el ejecutivo advertía que con esta reforma se completaba la transposición de la Directiva 2019/1158. A este respecto, es importante advertir que, con esta medida, ciertamente se avanzaba en el proceso de transposición, pero en ningún caso se completaba de forma plena (pues el permiso acumulado por cuidado del lactante difícilmente podía compensar las exigencias de la directiva). En cualquier caso, como bien sabemos, esta norma no fue finalmente convalidada<sup>42</sup>, por lo que es precisa una nueva reforma que aborde esta materia.

Ante la falta de convalidación del RDL 7/2023, tendría lógica que esta nueva reforma se hubiese acometido en el proyecto de Ley de familias<sup>43</sup>. Pues bien, a pesar de que la propuesta era la de ampliar la baja por nacimiento y cuidado de 16 a 20 semanas<sup>44</sup>, esta propuesta legislativa únicamente ha previsto la modificación del artículo 48.4 del ET con el fin de permitir al otro progenitor la posibilidad de anticipar en 10 días el comienzo del periodo de disfrute. Una medida de flexibilidad que, en palabras de su exposición de motivos, «resulta coherente con el objeto de cuidado de la madre biológica durante este periodo».

Un sistema de permisos refleja, y a la vez configura, cómo se entiende el cuidado en una sociedad, la importancia que se le otorga y quién asume que debe cubrirlo y en qué condiciones (Castellanos-Serrano, 2022, p. 581). Desde esta perspectiva, la reforma merece una valoración positiva en aras de favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de responsabilidades familiares y la permanencia en el mercado de trabajo de todas las personas con obligaciones de cuidado. No obstante, resulta criticable que la reforma no haya sido objeto de negociación por los agentes sociales y que adolezca de falta de precisión y concreción. Carece de lógica que se apruebe un RDL 6/2023<sup>45</sup> con el propósito de reducir el número de pleitos en el orden social<sup>46</sup> si al tiempo aprobamos otra norma que no va a suscitar sino incertidumbre y, en consecuencia, litigiosidad. Del mismo modo, hubiera sido conveniente una reorganización de todo el régimen jurídico de los permisos, al objeto de evitar solapamientos y de procurar una mayor coherencia interna.

<sup>41</sup> *In extenso*, Maneiro Vázquez (2023b) y Aragón Gómez (2023).

<sup>42</sup> Por el voto en contra del Partido Popular, de VOX y de 6 diputados del grupo parlamentario mixto.

<sup>43</sup> BOCG de 8 de marzo de 2024.

<sup>44</sup> <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/comunicacion/toma-posesion-altos-cargos-mdsca.htm>.

<sup>45</sup> RDL 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (BOE de 20 de diciembre de 2023).

<sup>46</sup> Incentivando al máximo la acumulación de acciones, introduciendo el procedimiento testigo y la extensión de efectos de sentencias firmes.



## Referencias bibliográficas

- Agustí Maragall, J. (2019). El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento. *Jurisdicción Social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 199, 16-36.
- Aragón Gómez, C. (22 de diciembre de 2023). El permiso por lactancia acumulada de ¿28 días de duración? *El Foro de Labos*. <https://www.elforodelabos.es/2023/12/el-permiso-por-lactancia-acumulada-de-28-dias-de-duracion/>
- Ballester Pastor, M. A. (2019). De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 11, 1.109-1.132.
- Blasco Jover, C. (2023). Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva *in extremis* la esencia de la Ley de Familias. *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 13(2), 1-49. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8310>
- Cabeza Pereiro, J. (2021). La Directiva (UE) 2019/1158 y su transposición al derecho interno. En E. Rodríguez Rodríguez y N. M. Martínez Yáñez (Dir.<sup>as</sup>), *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro* (pp. 67-92). Bosch Editor.
- Casas Baamonde, M. E. (2018). Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez. *Derecho de las relaciones laborales*, 10, 1.065-1.084.
- Castellanos-Serrano, C. (2022). Reformar y evaluar el permiso de nacimiento y cuidado de menor para asegurar el objetivo de corresponsabilidad. *IgualdadES*, 7, 579-609. <https://doi.org/10.18042/cepc/lgdES.7.08>
- Castro Argüelles, M. A. (2024). Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva (UE) 2019/1157 por el Real Decreto-Ley 5/2023. *Revista española de Derecho del Trabajo*, 271, 83-120.
- Dormido Abril, J. (2022). La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7(2), 44-63. <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6942>
- Flor Fernández, M. L. de la (2023). La Directiva sobre conciliación y su transposición en España. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 168, 37-66.
- Goerlich Peset, J. M. (22 de enero de 2020). La adaptación de la ejecución del contrato por razones de conciliación de la vida familiar tras el RDL 6/2019. *ElDerecho.com*. <https://elderecho.com/la-adaptacion-de-la-ejecucion-del-contrato-por-razones-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-tras-el-rdl-6-2019>
- Igartua Miró, M. T. (2019). Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53.
- Igartua Miró, M. T. (2023). Novedades en la adaptación de «jornada» por conciliación tras el RDL 5/2023: algunos avances hacia una flexibilidad más equilibrada. *Revista de Derecho Social y Empresa*, 19, 81-108.
- Lousada Arochena, J. F. (2019). El derecho de adaptación de la jornada de trabajo con finalidad de conciliación (ET art. 34.8). *Actum Social*, 149-150.



- Maneiro Vázquez, Y. (2023a). *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Bomarzo.
- Maneiro Vázquez, Y. (25 de diciembre de 2023 –2023b–). La nueva regulación del permiso para el cuidado del lactante en el RD-Ley 7/2023. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://www.aedtss.com/la-nueva-regulacion-del-permiso-para-el-cuidado-del-lactante-en-el-rd-ley-7-2023/>
- Martínez Moreno, C. (2023). La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿el progreso de un derecho aún incompleto? *Revista Derecho Social y Empresa, 19*, 21-43.
- Mercader Uguina, J. R. (27 de febrero de 2024). Y la luz se hizo: el despido nulo automático de la mujer embarazada requiere de la existencia de indicios que acrediten la discriminación para que proceda una indemnización por daños morales. *El Foro de Labos*. <https://www.elforodelabos.es/2024/02/y-la-luz-se-hizo-el-despido-nulo-automatico-de-la-mujer-embarazada-requiere-de-la-existencia-de-indicios-que-acrediten-la-discriminacion-para-que-proceda-una-indemnizacion-por-danos-morales/>
- Nieto Rojas, P. (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 (REJLSS)*, 7, 75-102. <https://doi.org/10.24310/rejls7202316909>
- Nuñez-Cortés Contreras, P. y Arruga Segura, M. C. (2023). Más novedades sobre permisos y fórmulas de trabajo flexible. *Revista Derecho Social y Empresa, 19*, 133-157.
- Pérez Campos, A. I. (2023). El permiso por fuerza mayor familiar. Presente y futuro. En R. Y. Quintanilla Navarro (Coord.ª), *Actas de la III Jornada de investigación del grupo de alto rendimiento URJC-LAB* (pp. 41-45). Servicio de Publicaciones de la Universidad Rey Juan Carlos. <https://hdl.handle.net/10115/26236>
- Quílez Moreno, J. M. (2023). Análisis de las nuevas medidas de conciliación laboral y familiar: artículos 127 y 129 del Real Decreto-Ley 5/2023. *Revista Española de Derecho del Trabajo, 268*, 55-74.
- Rodríguez Escanciano, S. (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 a 80.
- Sancha Saiz, M. (2023). Medidas de conciliación de la vida personal y laboral en el Real Decreto-Ley 5/2023: en materia de discriminación y permisos. *Jurisdicción Social. Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia, 250*, 5-18.
- Solà i Monells, X. (2023). Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, 3*, 4-49. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2023.i03.01>
- Viqueira Pérez, C. (2021). Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET). *Revista de Jurisprudencia Laboral, 4*. [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00240](https://doi.org/10.55104/RJL_00240)



**Cristina Aragón Gómez.** Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, se doctoró en Derecho en la Universidad Carlos III con la lectura de la tesis doctoral «La prestación contributiva de Seguridad Social», que mereció el premio extraordinario de doctorado en Derecho. Su labor docente e investigadora se ha desarrollado en la Universidad Carlos III de Madrid (donde trabajó 15 años) y en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (donde presta servicios desde el año 2019). Es autora de varias monografías, libros colectivos, artículos y otras publicaciones en editoriales y revistas prestigiosas que abarcan todas las áreas temáticas de la disciplina. Sus principales líneas de investigación versan sobre la Seguridad Social, el tiempo de trabajo, los incentivos a la contratación y la igualdad y la protección de las mujeres en el ámbito laboral. Ponente en más de 200 jornadas y seminarios de especialización profesional, ha colaborado, a estos efectos, con los más prestigiosos centros de formación a empresas. <https://orcid.org/0000-0001-6177-8287>