

Evolución de las políticas de conciliación e igualdad en España: trayectoria histórica y desafíos

Sergio González García

Profesor titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Rey Juan Carlos (España)

sergio.gonzalez@urjc.es | <https://orcid.org/0000-0003-2491-4993>

Extracto

El presente artículo tiene como finalidad analizar la evolución de las políticas de conciliación e igualdad en España desde una perspectiva laboral. Para ello, en primer lugar, se examina cuál era la situación de la mujer durante el periodo de la dictadura y, posteriormente, durante la transición y los últimos años del siglo XX. En segundo término, se exponen algunos de los principales avances que se han producido durante el siglo XXI. Finalmente, se valora el impacto de las políticas de conciliación en la actualidad.

Palabras clave: conciliación laboral y familiar; igualdad de género; políticas públicas; brecha salarial; segregación ocupacional; estereotipos de género; corresponsabilidad.

Recibido: 12-05-2025 / Aceptado: 28-05-2025 / Publicado: 04-07-2025

Cómo citar: González García, S. (2025). Evolución de las políticas de conciliación e igualdad en España: trayectoria histórica y desafíos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 487, 78-103. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24503>



Evolution of Work-Life Balance and Gender Equality Policies in Spain: Historical Trajectory and Challenges

Sergio González García

Senior Lecturer in Labour and Social Security Law.

Rey Juan Carlos University (Spain)

sergio.gonzalez@urjc.es | <https://orcid.org/0000-0003-2491-4993>

Abstract

This article analyzes the evolution of work-life balance and gender equality policies in Spain from a labor perspective. To this end, it examines the situation of women during the dictatorship period and later during the transition and the final years of the 20th century. Secondly, it outlines some of the main advances that have taken place during the 21st century. Finally, it assesses the current impact of work-life balance policies.

Keywords: work-life balance; gender equality; public policies; pay gap; occupational segregation; gender stereotypes; co-responsibility.

Received: 12-05-2025 / Accepted: 28-05-2025 / Published: 04-07-2025

Citation: González García, S. (2025). Evolution of Work-Life Balance and Gender Equality Policies in Spain: Historical Trajectory and Challenges. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 487, 78-103. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24503>



Sumario

1. Introducción
 2. El enfoque laboral: igualdad, conciliación y corresponsabilidad
 3. De la dictadura a la transición: antecedentes históricos (1939-2000)
 - 3.1. La mujer durante el régimen franquista: entre la tutela y la exclusión laboral (1939-1975)
 - 3.2. Transición democrática y reformas de finales de siglo (1975-1999)
 4. Avances en el siglo XXI: igualdad efectiva y corresponsabilidad (2000-2023)
 - 4.1. LO 3/2007: un marco integral para la igualdad y la conciliación
 - 4.2. RDL 6/2019: equiparación de los permisos de maternidad y paternidad
 - 4.3. El RDL 5/2023: conciliación y cumplimiento de la normativa de la UE
 - 4.4. RDL 2/2024: revisión y complemento
 5. Impacto y desafíos de las políticas de conciliación
 - 5.1. Diferencias entre sector público y privado
 - 5.2. Perspectivas de flexibilidad laboral y productividad empresarial
 - 5.3. Brechas de género y grupos vulnerables: uso desigual de los derechos de conciliación
 - 5.4. Comparativa internacional: España en el contexto de la UE
 6. Conclusiones
- Referencias bibliográficas



1. Introducción

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha estado tradicionalmente vinculada a la mejora de las condiciones laborales de las mujeres para que pudiesen hacerse cargo de las responsabilidades familiares (Molero Marañón, 2019, p. 173). Sin embargo, con el paso de los años el derecho a conciliar se ha convertido en un derecho autónomo.

España se ha alineado con el enfoque que han adoptado la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea (UE) en materia de conciliación y corresponsabilidad –o distribución equilibrada de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres– con el propósito de garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y remover las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad de género. En consonancia con el derecho de la UE, la normativa protecciónista de la maternidad característica de la dictadura franquista ha dado paso a un enfoque basado en la garantía de los derechos y la corresponsabilidad.

En este artículo se analiza la evolución de las políticas de igualdad y conciliación en España desde la dictadura hasta nuestros días. En particular, se examina la influencia que han tenido las políticas de la UE sobre las políticas y la normativa nacional, destacando la importancia de normas emblemáticas como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley orgánica (LO) 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto-Ley (RDL) 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; o el RDL 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y 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.

El estudio de la conciliación de la vida laboral y la igualdad de género en el contexto europeo y español se lleva a cabo en este caso adoptando un enfoque jurídico y socioeconómico. Por un lado, desde una perspectiva jurídica, se examina cómo se ha configurado el derecho a la conciliación en el ámbito normativo (García Testal, 2024, pp. 152-154; De la Flor Fernández, 2023, pp. 38-41). Y, por otro, adoptando un enfoque socioeconómico, se valora el impacto de las políticas que se han adoptado en el ámbito laboral desde una perspectiva de género (Parra Moreno *et al.*, 2022, pp. 164-165).

El objetivo es ofrecer una visión integral de la evolución y del estado de la cuestión desde una óptica laboral y con una perspectiva histórica, destacando tanto los avances como las dificultades que se encuentran detrás de la aspiración de lograr una igualdad real entre hombres y mujeres.



2. El enfoque laboral: igualdad, conciliación y corresponsabilidad

La Constitución española (CE) de 1978 consagra en su artículo 14 el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (art. 9.2 CE). Asimismo, en su artículo 39 la CE encomienda a los poderes públicos la protección social, económica y jurídica de la familia. Estos preceptos constituyen el punto de partida de las políticas que se han adoptado a lo largo de las últimas décadas en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Desde una perspectiva laboral, la conciliación suele estar ligada a la protección de la maternidad. En este sentido, en el ámbito internacional, el Convenio n.º 3 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919 sobre protección de la maternidad introdujo derechos como la baja maternal remunerada. En España, durante buena parte del siglo XX, las medidas laborales relativas a las mujeres se justificaron en términos de protección biológica de la madre y el niño o la niña, más que de igualdad (por ejemplo, la reserva del empleo tras el parto y el acceso a prestaciones de Seguridad Social por maternidad); y la mujer trabajadora era una excepción a la norma social de dedicación al hogar.

La conciliación es un derecho de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares íntimamente ligado al principio de igualdad de trato. El Convenio n.º 156 de la OIT de 1981 –ratificado por España en 1985– fue pionero al reconocer la necesidad de igualdad de oportunidades entre personas trabajadoras de ambos性os con responsabilidades familiares, instando a los Estados a adoptar medidas para compatibilizar empleo y familia. La UE acogió este enfoque y lo desarrolló. En este sentido, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2000/C 364/01) proclama la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral (art. 23), y hay varias directivas que han desarrollado este principio. En particular, la normativa comunitaria ha establecido estándares mínimos con respecto al permiso de maternidad (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 periodo de lactancia), el permiso parental (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, y su posterior actualización en 2010), así como en igualdad de trato en el empleo (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). La Directiva 2019/1158 confirma esta evolución, reconociendo la conciliación como un derecho propio y desplegando mecanismos para fomentar la corresponsabilidad (permiso de paternidad, parental, de personas cuidadoras, trabajo flexible, protección antidiscriminatoria) (Cristóbal Roncero, 2024; Asquerino Lamparero, 2024).



Desde un punto de vista teórico, hay dos enfoques que parecen inspirar la acción legislativa: 1) el igualitarista, que busca eliminar la discriminación de género directa e indirecta asociada a las responsabilidades familiares (por ejemplo, prohibiendo el despido de una mujer por embarazo o garantizando su igual retribución); y 2) el de corresponsabilidad y acción positiva, que reconoce que la igualdad real exige redistribuir las cargas de cuidado (a través de permisos de paternidad intransferibles, horarios flexibles, etc.). La lucha contra la discriminación indirecta ha adquirido un papel protagonista de un tiempo a esta parte, entendiéndose que la falta de medidas de conciliación perjudica desproporcionadamente a las mujeres por su rol tradicional de cuidadoras (Cristóbal Roncero, 2024).

Las políticas de conciliación en España parten de la confluencia de los derechos de igualdad de género y de protección social. El derecho del trabajo ofrece las herramientas (permisos, reducciones de jornada, garantías antidespido, etc.), mientras que la Seguridad Social financia gran parte de los costes (prestaciones por nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo, etc.), todo ello con el objetivo último de remover obstáculos que impiden a las personas trabajadoras –y especialmente a las mujeres– participar en igualdad de condiciones en el empleo remunerado a la vez que se atienden las necesidades de cuidado de menores, dependientes y familia.

A continuación, se examina cómo estos principios se han plasmado (o no) en la legislación española desde la dictadura hasta la actualidad.

3. De la dictadura a la transición: antecedentes históricos (1939-2000)

3.1. La mujer durante el régimen franquista: entre la tutela y la exclusión laboral (1939-1975)

La dictadura franquista en España (1939-1975) supuso un paso atrás en cuanto al reconocimiento de los derechos laborales y sociales de las mujeres e institucionalizó un modelo que exaltaba la figura de la mujer como esposa y madre. El Fuero del Trabajo de 1938 proclamaba la misión estatal de «liberar a la mujer casada del taller y de la fábrica», justificando así la expulsión de las mujeres casadas del mercado laboral; y, posteriormente, al amparo de la Ley de 16 de octubre de 1942 por la que se establecen normas para la elaboración de las reglamentaciones de trabajo, se atribuyó a muchas trabajadoras la obligación de abandonar su empleo al contraer matrimonio, salvo en caso de necesidad económica demostrada (Alcañiz, 2024, pp. 21-22). Este fenómeno –conocido como la prohibición de trabajo de las casadas– reflejaba la expectativa social de que el hombre proveería el sustento (salario) y la mujer se dedicaría al hogar.



En paralelo, el Código Civil (CC) vigente –apenas modificado desde el siglo XIX– consagraba la situación de incapacidad jurídica de la mujer casada. El marido era el «cabeza de familia» con autoridad sobre la esposa, pudiendo incluso impedirle legalmente trabajar. De hecho, el Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo requería la autorización marital para que la mujer pudiera ser contratada (arts. 11 y 12), y permitía que el esposo gestionara su salario (art. 58). Estas disposiciones consolidaron la dependencia económica de la mujer y su subordinación jurídica dentro del matrimonio (el llamado «permiso marital»).

A finales de la década de los cincuenta y principios de los sesenta, ante la necesidad de mano de obra y buscando una cierta apertura empezaron a introducirse tímidas reformas. La Ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del CC, reconoció el derecho de las mujeres solteras y viudas a trabajar sin requerir permiso, aunque mantuvo la subordinación de las casadas al marido («existe una potestad de dirección que la naturaleza, la Religión y la Historia atribuyen al marido»). Más adelante, la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, mejoró la situación y eliminó restricciones de carácter formal, pero sin romper el principio de autoridad del esposo sobre la mujer. Hubo que esperar hasta la agonía del régimen para que, en 1975, poco antes de la muerte de Franco, se reformase el CC y se aboliese la obediencia obligatoria de la esposa y el permiso marital (Alcañiz, 2024, pp. 23-24).

Durante el franquismo no existió, por tanto, una conciliación corresponsable. La sociedad asumía que la mujer no tenía que conciliar empleo y familia, puesto que su labor era ocuparse de la casa. Las políticas laborales reflejaban una visión paternalista y asistencialista. Por ejemplo, se protegía la maternidad (algunas normas otorgaban subsidios de maternidad o descansos breves tras el parto), pero no la carrera profesional las mujeres; y no se contemplaban permisos parentales para los hombres ni reducciones de jornada para el cuidado de hijos. La única «conciliación» era la que se daba dentro del hogar, mediante la dedicación exclusiva de la mujer a las tareas domésticas. El ordenamiento franquista consolidó un modelo familiar tradicional en el que el varón obtenía los ingresos y la mujer cuidaba del hogar, con el Estado otorgando beneficios fiscales o salarios familiares al cabeza de familia masculino, pero excluyendo a las mujeres de derechos laborales básicos como la estabilidad en el empleo después de contraer matrimonio.

3.2. Transición democrática y reformas de finales de siglo (1975-1999)

La muerte de Franco (1975) trajo consigo un periodo de modernización y reconocimiento de derechos de la mujer que contó con el aval de la CE de 1978: el artículo 14 establece que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón



de [...] sexo», reconociéndose así la igualdad de género como un derecho fundamental; y el artículo 9.2 impone a los poderes públicos la obligación de

promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social,

legitimando la adopción de políticas activas y acciones positivas.

A finales de los setenta y durante los ochenta, se llevaron a cabo reformas de gran calado. Ya en 1975 –aún en dictadura, pero bajo el espíritu aperturista pos-Franco– la Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del CC y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges, suprimió la obediencia conyugal y el permiso marital, dando a la mujer casada plena capacidad jurídica. Unos años después, la Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el CC y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio, introdujo el divorcio en España, transformando la concepción tradicional de la familia y reconociendo derechos individuales de las esposas en caso de ruptura. También en 1981 se reformó el CC en materia de régimen económico matrimonial, estableciendo la igualdad de ambos cónyuges en la gestión de bienes y la patria potestad de los hijos. Dos años después, la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer en 1983, supuso la configuración de un organismo autónomo dedicado a promover políticas públicas de igualdad. El Instituto de la Mujer impulsó el I Plan de Igualdad de Oportunidades (1988-1990), para coordinar medidas en educación, empleo y legislación a favor de las mujeres. Aunque en sus inicios contó con recursos limitados, marcó el comienzo de la institucionalización de las políticas de igualdad de género en España.

En el ámbito laboral, la normativa en materia de conciliación tardó algo más en aparecer. La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, incluyó algunos derechos básicos: reconoció la excedencia por cuidado de hijos e hijas (periodo de reserva del puesto de trabajo para atender a un hijo o una hija, inicialmente de duración limitada) y la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal para cuidado de menores. Estas figuras trataban de facilitar que las mujeres pudieran ausentarse temporalmente del trabajo o trabajar menos horas mientras tenían hijas o hijos pequeños, sin perder su empleo. Además, durante los ochenta y noventa España incorporó al ordenamiento interno las directivas de la UE sobre igualdad de trato: por ejemplo, se consagró la nulidad del despido por embarazo o maternidad en 1980 (considerándolo discriminatorio y, por tanto, inválido), y se equipararon progresivamente los derechos laborales básicos de mujeres y hombres en normas de Seguridad Social, sindicatos, etc. En 1989, España ratificó también la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 (Resolución 34/180 de la Asamblea General de la ONU), comprometiéndose –internacionalmente– a poner fin a la discriminación contra las mujeres.



La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, fue la primera iniciativa legislativa integral. El legislador reformó varios artículos del Estatuto de los Trabajadores para ampliar los derechos de las personas con responsabilidades familiares (Cristóbal Roncero, 2024; Castro Conte, 2021, p. 309) e incluyó, entre otras medidas, las siguientes:

- La reducción de jornada por motivos familiares: se amplió su alcance y los supuestos para facilitar que las personas trabajadoras con hijas o hijos pequeños o familiares dependientes pudieran reducir su jornada laboral diaria, con la correspondiente reducción proporcional de salario, protegiendo su puesto.
- Excedencias por cuidado familiar: se mejoró el régimen de excedencia (suspensión del contrato con reserva del puesto) para el cuidado de hijos e hijas, aumentando su duración máxima y previendo la reserva del puesto de trabajo al reincorporarse dentro de ciertos plazos; y se extendió la excedencia a cuidados de familiares dependientes (padres/madres, ancianos/ancianas, etc.).
- Protección contra el despido: se declaró expresamente como despido nulo aquel que viniese motivado por el embarazo, la solicitud de permisos de maternidad/ paternidad o de reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas (si una mujer era despedida estando embarazada o al reincorporarse de una baja maternal, se presumía que se había producido una discriminación por razón de género y el despido debía dejarse sin efecto, con readmisión obligatoria).

Aunque en la exposición de motivos de la Ley 39/1999 se indica que la norma «completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria» (por ejemplo, la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental había instado a los Estados a establecer un mínimo de tres meses de permiso para cuidado de hijos/as, derecho que España satisfizo a su manera mediante excedencias más prolongadas), su impacto fue moderado. La corresponsabilidad no aumentó sustancialmente: las reducciones de jornada y las excedencias siguieron siendo cosa de mujeres; y muchas empresas se opusieron a la aplicación de estas medidas (Cristóbal Roncero, 2024). La falta de mecanismos de seguimiento y sanción, así como la ausencia de incentivos para fomentar que los hombres usaran los nuevos derechos, lastraron la aplicación de la norma.

4. Avances en el siglo XXI: igualdad efectiva y corresponsabilidad (2000-2023)

4.1. LO 3/2007: un marco integral para la igualdad y la conciliación

El comienzo del siglo XXI vino acompañado de un importante impulso legislativo en materia de igualdad. La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y



hombres, puso de manifiesto la insuficiencia del reconocimiento de la igualdad formal ante la ley y abordó el problema de forma transversal, obligando a todos los poderes públicos y empresas a adoptar un papel activo en la lucha contra la discriminación. La norma incorporó la definición de igualdad de trato, discriminación directa e indirecta, etc., e introdujo medidas específicas de conciliación.

Entre las medidas más relevantes, cabe citar las siguientes:

- **Planes de igualdad en la empresa.** Se estableció la obligación para las empresas de más de 250 personas trabajadoras de negociar y poner en marcha planes de igualdad, que debían incluir objetivos y medidas en materia de selección, promoción profesional, formación, igualdad salarial y también conciliación de la vida laboral y familiar (arts. 45-49 LO 3/2007). Aunque inicialmente solo afectaba a grandes empresas, fue la primera vez que la conciliación entró a formar parte de las estrategias corporativas supervisadas por ley.
- **Mejoras en permisos parentales.** La ley dispuso mejoras en los permisos de maternidad y paternidad. Por un lado, fomentó la ampliación del permiso de paternidad creando una nueva figura de permiso de paternidad independiente (hasta entonces el padre solo tenía derecho a dos días por nacimiento y podía usar parte de la baja maternal de la madre si esta se la cedía). La LO 3/2007 preveía un permiso de paternidad de 13 días remunerado con prestación de Seguridad Social, acumulable al de la madre, como derecho propio del padre –este cambio, aunque estaba contemplado en la referida norma, se implementó efectivamente mediante la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción y acogida y las subsiguientes de presupuestos generales del Estado–. Asimismo, la ley amplió la protección de la maternidad: por ejemplo, garantizó que la ausencia por maternidad computara como cotización efectiva a efectos de prestaciones (evitando penalizaciones en pensiones) y mejoró el permiso de lactancia, haciéndolo transferible al padre e incluso acumulable en jornadas completas.
- **Incentivos y acciones positivas.** Se introdujeron incentivos a la contratación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos y viceversa. También se estableció la obligación de evaluar el impacto de género de las disposiciones normativas (siguiendo la estela de la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno).

La LO 3/2007 situó a España en la línea de los países que cuentan con una legislación integral sobre igualdad de género. Sin embargo, la falta de recursos por parte de las autoridades laborales dificultó su aplicación. Durante los primeros años, muchas empresas incumplieron la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad. La ausencia de sanciones



claras por no tener plan de igualdad (subsanada en reformas posteriores) y cierta resistencia cultural en el sector empresarial ralentizaron su implantación. Aunque se creó el permiso de paternidad, este tenía una duración muy breve (dos semanas) y su uso era limitado en comparación con las bajas maternales.

4.2. RDL 6/2019: equiparación de los permisos de maternidad y paternidad

La siguiente gran reforma en materia de conciliación se produjo una década después. El RDL 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, supuso un hito al establecer la equiparación progresiva de los permisos de paternidad y maternidad en España.

Las madres disfrutaban de diecisésis semanas de baja remunerada tras el nacimiento de un hijo o de una hija, mientras que los padres tenían derecho a un permiso de paternidad mucho menor (ampliado gradualmente de dos semanas en 2007 a cinco semanas en 2018), lo que reforzaba el estereotipo de la madre cuidadora (García Testal, 2024, pp. 151-155).

El RDL 6/2019 abordó esta situación mediante las siguientes medidas:

- Fijó un calendario de ampliación para igualar el permiso de paternidad al de maternidad. Inicialmente, desde abril de 2019 los padres pasaron a tener ocho semanas; desde enero de 2020, doce semanas; y a partir de enero de 2021, diecisésis semanas para cada progenitor (exactamente las mismas que para las madres).
- Determinó que, de las diecisésis semanas, seis semanas debían tomarse obligatoriamente tras el nacimiento (para madre y padre, por igual), en periodo ininterrumpido y simultáneo, asegurando el cuidado de la persona recién nacida por ambos al inicio. Las diez semanas restantes en cada caso pueden distribuirse más flexiblemente dentro de los primeros doce meses de vida del bebé, bien en tramos consecutivos o separados, incluso a tiempo parcial, previo acuerdo con la persona empleadora.
- Eliminó cualquier posibilidad de que un progenitor «ceda» semanas al otro. Cada permiso es un derecho personal. Ello responde al objetivo de corresponsabilidad: que los padres se vean motivados a usar plenamente su permiso y no deleguen todo el tiempo de cuidado en la madre, algo que era posible cuando la madre podía ceder semanas de su baja al padre.

Con estas medidas, España alineó su legislación con los estándares más avanzados de la UE (Gala Durán, 2019, p. 20). De hecho, la Directiva 2019/1158 –que vería la luz unos meses después– únicamente exige a los Estados miembros asegurar 10 días de permiso



de paternidad y dos meses de permiso parental intransferible para cada progenitor. España fue más allá al conceder diecisésis semanas retribuidas a los padres. La equiparación de permisos ha contribuido mejorar la conciliación en España y se considera que, a largo plazo, puede ayudar a reducir la brecha de género en el empleo (García Testal, 2024, pp. 151-154).

El RDL 6/2019 también incluyó medidas complementarias en materia de igualdad, como, por ejemplo, la reducción en el umbral de personas trabajadoras de las empresas obligadas a tener plan de igualdad (de 250 a 50, escalonadamente hasta 2022) y la garantía de la igualdad retributiva mediante el principio de trabajo de igual valor.

4.3. El RDL 5/2023: conciliación y cumplimiento de la normativa de la UE

La Directiva 2019/1158 ha consolidado a nivel comunitario muchas de las tendencias que se acaban de indicar: por un lado, garantiza permisos parentales mínimos para ambos progenitores y, por otro, introduce el permiso para personas cuidadoras y la posibilidad de solicitar modalidades flexibles de trabajo (Cristóbal Roncero, 2024). Se trata de una norma que mantiene el discurso que relaciona la conciliación con la igualdad de género, como ya hicieran las Directivas sobre permiso parental de 1996 y 2010 (Lasaosa Irigoyen, 2022, p. 29), pero que incorpora fórmulas aparentemente más efectivas para incentivar la participación de los hombres en los cuidados familiares (De la Corte Rodríguez, 2020, p. 74).

La Directiva 2019/1158 obligaba a España –y demás Estados miembros– a adaptar su legislación antes de agosto de 2022 en aspectos como:

- Permiso parental individual: asegurar al menos cuatro meses de permiso parental por progenitor, de los cuales dos no pueden transferirse al otro (esto España ya lo cumplía con las excedencias largas, aunque no remuneradas, y tras el RDL 6/2019, con los permisos iguales).
- Permiso para personas cuidadoras: introducir un derecho a ausentarse del trabajo un mínimo de cinco días al año para atender a familiares cercanos por motivos de enfermedad grave o dependencia.
- Permisos por fuerza mayor familiar: breves ausencias en caso de urgencias familiares (por ejemplo, enfermedad o accidente repentino de familiar), que ya existían en la legislación española (los tradicionales permisos retribuidos de dos días por enfermedad grave de parientes).
- Derecho a solicitar flexibilización de la jornada, horario o trabajo a distancia para quienes tengan hijas o hijos pequeños o familiares a cargo.
- Protección frente a despido o trato desfavorable por ejercer estos derechos.



España transpuso la Directiva 2019/1158 mediante el RDL 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del derecho de la Unión Europea, introduciendo importantes novedades en el 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 (ET) (*vid. Cano Galán, 2023*).

Entre las disposiciones más relevantes de esta reforma, destacan:

- Creación del permiso parental de ocho semanas. Se estableció un nuevo tipo de permiso, distinto del de maternidad/paternidad, consistente en hasta ocho semanas de permiso parental para el cuidado de hijos o hijas menores de ocho años, disfrutable de manera flexible (continuo o discontinuo, a tiempo completo o parcial). Este permiso es individual de cada progenitor, intransferible y –a diferencia del de maternidad/paternidad– no remunerado por la Seguridad Social salvo mejora por convenio (art. 48 bis ET). Viene a ser un instrumento pensado para facilitar la conciliación más allá de los primeros meses de vida del menor, permitiendo a padres o madres tomarse unas semanas adicionales (por ejemplo, en períodos de adaptación escolar, o para prolongar la crianza tras agotar las diecisésis semanas).
- Permiso de personas cuidadoras. Se reconoció por primera vez en España un permiso retribuido de cinco días al año para atender a un familiar hasta segundo grado que por accidente o enfermedad requiera cuidado urgente o presencia inaplazable (Cristóbal Roncero, 2024). Este permiso cubre situaciones puntuales (por ejemplo, hospitalización de un hijo, cuidado de un parente enfermo unos días) y complementa los tradicionales dos días por enfermedad grave, ampliando su duración y supuestos (art. 37.3 b) ET).
- Flexibilidad laboral. Se reforzó el derecho de las personas trabajadoras con hijos/as menores de doce años (ampliado ahora a menores de ocho años con el nuevo permiso parental) o familiares dependientes a solicitar adaptaciones de jornada, horario o teletrabajo para conciliar (Cristóbal Roncero, 2024). Las empresas deben estudiarlo y solo pueden negarlo o proponer una alternativa por razones organizativas justificadas. Este derecho ya estaba reconocido desde 2019 (art. 34.8 ET), pero el RDL 5/2023 lo consolida.
- Protección del ejercicio de derechos de conciliación: se especificó que cualquier trato adverso o despido motivado por el ejercicio de derechos de conciliación (solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.) constituye discriminación por razón de sexo y conlleva la nulidad del despido (arts. 53.4 y 55.5 ET).



Cabe señalar que, durante estos años, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia –cuya adopción vino motivada en gran medida por la pandemia de COVID-19– también influyó en la conciliación, al regular el teletrabajo. La norma buscó facilitar modalidades mixtas de trabajo presencial-remoto que beneficiasen la compatibilidad de la vida personal y familiar.

4.4. RDL 2/2024: revisión y complemento

El RDL 2/2024 completa la transposición de la Directiva 2019/1158 y representa un avance significativo en la normativa española sobre conciliación de la vida familiar y laboral y protección por desempleo. La norma tiene como finalidad la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Tal y como se indica expresamente en su parte expositiva, la directiva europea que transpone «tiene por fundamento la igualdad entre mujeres y hombres» y persigue «contrarrestar la desventajosa situación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como los efectos nocivos derivados de la perpetuación de los roles de cuidado».

Para lograr los anteriores objetivos, se considera que deben cumplirse tres condiciones:

- Promover efectivamente la participación de las mujeres en el mercado laboral y el mantenimiento de sus carreras profesionales.
- Establecer garantías reales para el ejercicio corresponsable de las tareas de cuidado, evitando la perpetuación de roles tradicionales.
- Atender al coste económico asociado a los permisos de cuidado.

El RDL 2/2024 introdujo un nuevo permiso parental para la atención de hijos e hijas –de titularidad exclusiva e intransferible para cada progenitor– que incluye una prestación compensatoria del salario y permite su disfrute de manera flexible, según las necesidades de la persona trabajadora, facilitando su adaptación a diferentes circunstancias familiares y profesionales. Además, afectó al permiso de lactancia, ampliando su accesibilidad y flexibilidad: se establece la posibilidad de acumular las horas retribuidas de ausencia por lactancia como un derecho universal de todas las personas trabajadoras (esta acumulación puede ejercerse directamente, sin necesidad de que esté recogida en convenio colectivo o en un acuerdo con la empresa) y se flexibiliza su régimen de disfrute.

Aunque no está directamente relacionada con las políticas de conciliación, la reforma del sistema de protección por desempleo que introduce el RDL 2/2024 también tiene implicaciones para la igualdad de género, dado que simplifica la regulación actual, elimina la deducción por trabajo a tiempo parcial (una medida que beneficia especialmente a las mujeres), reduce cargas administrativas y facilita los trámites para el reconocimiento de prestaciones y prioriza la incorporación de personas desempleadas de larga duración a programas



que faciliten su reincorporación laboral, con acceso garantizado a los servicios de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Como se ha puesto de manifiesto en la reciente LO 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, el legislador continúa introduciendo mejoras orientadas a reforzar los derechos de conciliación en el ámbito laboral. En este caso, la disposición final vigesimosexta de la norma modifica los artículos 53.4 b) y 55.5 b) del ET con el fin de ampliar el alcance de la nulidad objetiva del despido en los supuestos vinculados al ejercicio de estos derechos. En particular, se extiende el ámbito de protección a las personas que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso previsto en el artículo 37.3 b) del ET (por accidente o enfermedad grave de familiares) o de las adaptaciones de jornada reguladas en el artículo 34.8 del mismo texto. Estos supuestos se suman a otros ya contemplados anteriormente, como la excedencia por cuidado de hijos (hijas) o familiares del artículo 46.3 del ET, que mantiene su vigencia.

5. Impacto y desafíos de las políticas de conciliación

El impacto de las políticas en materia de conciliación e igualdad en España viene condicionado por el sector –público o privado– y la respuesta de las empresas y de las personas trabajadoras. En este apartado se valora el impacto de las medidas que se han adoptado y se hace referencia a los desafíos pendientes.

5.1. Diferencias entre sector público y privado

En el sector público suelen incorporarse medidas de conciliación, mientras que en el sector privado se han venido observando mayores resistencias.

En las Administraciones públicas españolas, los derechos de conciliación suelen regularse a través de normas internas y convenios que facilitan su ejercicio sin que se vea afectada la carrera de las personas trabajadoras. Es frecuente la incorporación de fórmulas de flexibilidad horaria y teletrabajo, lo que permite a muchas empleadas y empleados públicos compatibilizar sus responsabilidades personales y familiares con el trabajo.

En el sector privado, las grandes multinacionales y muchas empresas de sectores tecnológicos han incorporado políticas de conciliación como parte de su responsabilidad social, ofreciendo horarios flexibles, trabajo remoto, ampliación voluntaria de permisos de paternidad, guarderías de empresa, etc. Esto es, políticas que aumentan el compromiso de los empleados y contribuyen a mejorar la productividad y la retención del talento (Cristóbal Roncero, 2024). Sin embargo, son muchas las empresas, sobre todo las pequeñas y medianas (pymes), que perciben la conciliación como una carga. Las ausencias prolongadas



(dieciséis semanas) y las reducciones de jornada por cuidado son vistas como una pérdida de productividad, lo que en ocasiones se traduce en reticencias a la hora de contratar mujeres jóvenes (por la expectativa de maternidad) o en un ambiente poco propicio para que los hombres hagan uso de sus permisos. Aunque legalmente la negativa a respetar estos derechos es sancionable, en la práctica en entornos poco sindicalizados o empresas pequeñas el trabajador puede autocensurarse por miedo a las consecuencias. De hecho, aún es común que muchas mujeres vean afectado su desarrollo profesional tras ser madres (estancamiento en ascensos o evaluaciones menos favorables después de usar permisos de maternidad o reducciones de jornada). Del lado de los hombres, aunque la legislación los ampara por igual, todavía tienen que hacer frente a barreras culturales y organizativas: en entornos muy masculinizados o tradicionales, un hombre que pida trabajar media jornada para cuidar a sus hijos/as puede encontrarse con la incomprensión o incluso las burlas de sus compañeros, lo que desincentiva que ejerza plenamente sus derechos.

Mientras que el sector público y las empresas punteras muestran un avance hacia la normalización de la conciliación, una parte importante del sector privado –en especial las pymes– aún no aplica las medidas previstas en la ley con la misma eficacia.

5.2. Perspectivas de flexibilidad laboral y productividad empresarial

La adopción de medidas de flexibilidad laboral –teletrabajo, horarios escalonados, jornadas comprimidas, etc.– es una de las soluciones que se han propuesto para compatibilizar el trabajo y la vida personal.

En algunos casos, este tipo de medidas arroja resultados positivos. Por ejemplo, la implantación de horarios flexibles de entrada/salida o teletrabajo parcial puede conducir a un aumento de la productividad y a reducir el absentismo; y, a su vez, evitar el presentismo (estar por estar en el trabajo) puede servir para optimizar los procesos y mejorar la gestión del tiempo de trabajo (Vallejo Peña y Giachi, 2020, p. 173). Sin embargo, las medidas de flexibilidad no pueden implantarse de igual manera y con la misma intensidad en todas las industrias. Hay sectores que requieren trabajo presencial (fabricación industrial, construcción, hostelería, comercio minorista, sanidad, etc.) y que, por tanto, tienen menos margen para implementar el teletrabajo o cambios de horarios sin afectar el servicio, lo que a su vez crea una cierta desigualdad entre el trabajo de «cuello blanco», que permite conciliar con cierta facilidad (teletrabajar con un bebé en casa), y el trabajo que requiere presencialidad (una enfermera, una dependienta) y que depende de otro tipo de medidas o de apoyos externos (guarderías, redes familiares) para conciliar.

La flexibilidad es una herramienta muy valiosa, pero no sustituye la necesidad de otras medidas, como, por ejemplo, la ampliación de la oferta de cuidados públicos para quienes



no pueden flexibilizar su horario. Además, el teletrabajo ha conducido a la aparición de nuevos riesgos, como la difuminación de la frontera entre el trabajo y el ocio, que, en muchos casos, aumenta la carga de las mujeres (teletrabajando, pero asumiendo simultáneamente el cuidado de los hijos e hijas, lo que puede resultar agotador). La clave estaría en un uso equilibrado de estas modalidades, evitando que la flexibilidad se convierta en «doble jornada» oculta para las mujeres (Parra Moreno *et al.*, 2022, p. 164).

Con carácter general, cabe afirmar que la implantación de políticas de flexibilidad y conciliación se está traduciendo más en beneficios que perjuicios. La pandemia ha supuesto, sin duda, un punto de inflexión. España ha pasado de ser un país con escasa tradición de teletrabajo a incorporar este modelo (Instituto Nacional de Estadística –INE–, 2023a; European Commission, 2024).

5.3. Brechas de género y grupos vulnerables: uso desigual de los derechos de conciliación

Las diferencias en cuanto al uso y disfrute de los derechos de conciliación entre hombres y mujeres siguen estando muy presentes (García Gil, 2024). Un ejemplo es la utilización de los permisos parentales por parte de los hombres. Aunque los padres tienen el mismo permiso de diecisésis semanas que las madres desde 2021, los datos muestran que los hombres siguen tomando menos tiempo de cuidado que las mujeres: prácticamente el 100 % de las madres trabajadoras disfrutan su baja maternal completa, pero en el caso de los padres hay un porcentaje que no consume la totalidad de sus diecisésis semanas (más allá de las seis obligatorias) o que acorta su permiso por motivos laborales. Ya sea por presiones laborales, o que perciban que su carrera se verá afectada o que la madre y el padre prefieran que él se reincorpore antes por cuestiones económicas, lo cierto es que las mujeres siguen asumiendo un mayor tiempo de cuidado directo de las hijas e hijos (Ministerio de Igualdad, 2022).

Estrechamente relacionado con lo anterior, las estadísticas relativas a la reducción de jornada y el trabajo a tiempo parcial reflejan que todavía persiste la desigualdad entre sexos: en 2023, aproximadamente tres de cada cuatro personas trabajadoras a tiempo parcial en España eran mujeres. En muchos casos, la reducción de la jornada de las mujeres se debe a motivos familiares. Hay cientos de miles de mujeres que reducen voluntariamente su horario (o aceptan empleos de jornada parcial) para poder atender a sus hijos/as o mayores, mientras que los hombres rara vez toman esta decisión. Si se examinan los datos del INE relativos a la participación de personas trabajadoras a tiempo parcial en España, se observa que en 2023 hubo un 6,6 % de hombres que prestaron sus servicios a tiempo parcial y un 21,1 % de mujeres. Aunque la participación laboral femenina ha aumentado en la última década, sigue habiendo un importante «coste de la maternidad» en términos de empleo: la tasa de empleo de las mujeres desciende notablemente cuando tienen hijas o hijos peque-



ños, cosa que apenas ocurre con los hombres. Esto indica que las mujeres continúan acomodando su vida profesional a las necesidades familiares más que los hombres, lo cual a su vez repercute en sus carreras (menos antigüedad, menor salario, menos ascensos, etc., produciéndose la conocida brecha salarial y de pensiones) (INE, 2023b).

Un caso aparte es el de las familias monoparentales –mayoritariamente encabezadas por mujeres–, donde las necesidades de conciliación se intensifican (Molero Marañón, 2019, p. 163). Este colectivo tenía complicado hacer uso de permisos largos porque ello implicaba la pérdida de ingresos (excedencias), todo ello sin contar con el apoyo económico del otro progenitor (Niño Bravo, 2024). Las últimas sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo relativas al derecho de las familias monoparentales a disfrutar de un permiso por nacimiento y cuidado de hija/o de veintiséis semanas, sumando a las dieciséis semanas propias las diez que corresponderían al otro progenitor, han supuesto un punto de inflexión. El Tribunal Constitucional, en su Sentencia 140/2024, de 6 de noviembre, declaró inconstitucionales los artículos 48.4 del ET y 177 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social en cuanto omiten esta posibilidad, considerando que generan una discriminación por razón de nacimiento contraria al artículo 14 de la CE; y, posteriormente, el Tribunal Supremo, en su Sentencia 118/2025, de 19 de febrero, aplicó esta doctrina, reconociendo el derecho de la progenitora única a la acumulación de las diez semanas adicionales que hubieran correspondido al otro progenitor, en tanto el legislador no realice la reforma normativa correspondiente.

Las mujeres con empleos precarios o bajos ingresos también están en desventaja: una trabajadora temporal puede temer no ser renovada si se acoge a una reducción de jornada; una autónoma puede ver mermada su facturación si cesa su actividad; y en sectores feminizados de baja remuneración (limpieza, cuidados, etc.) donde la cultura de la conciliación está menos presente las trabajadoras con hijos suelen tener que buscar soluciones informales (reducciones de jornada a costa de salario o apoyo de familiares en el cuidado) para seguir generando ingresos. Todo ello dibuja un escenario en el que la conciliación efectiva es más difícil para quienes más la necesitan, perpetuándose las desigualdades socioeconómicas: las mujeres con menos recursos sufren más la tensión entre trabajar o cuidar.

Por otro lado, aunque generalmente se enfoca la conciliación como un problema de las mujeres, también afecta al sexo masculino. Hay hombres que desean implicarse más en la crianza o cuidado de familiares, pero que se encuentran con resistencias a la hora de hacerlo. La masculinidad tradicional les impone trabas: un padre que decide tomar una excedencia de un año para cuidar a su hija o hijo todavía es visto como algo excepcional en España. Hasta que culturalmente se normalice que el hombre también puede ser cuidador principal, costará cerrar del todo la brecha. Las políticas públicas empiezan a reconocer esto –por ejemplo, la campaña reciente de la Seguridad Social animando a los padres a disfrutar sus bajas paternales–, pero el cambio de mentalidad es gradual.



La brecha de género en las tasas de empleo (diferencia en puntos porcentuales entre hombres y mujeres) pasó de 11,7 puntos en 2018 a 10,1 puntos en 2023, lo que refleja una tendencia positiva (INE, 2023b). Sin embargo, la brecha de género en el uso de medidas de conciliación persiste: lo normal es que sean las mujeres quienes soliciten las reducciones de jornada, excedencias y adaptaciones. Además, la conciliación sigue siendo un desafío mayor para las mujeres con empleos precarios y sin apoyos.

5.4. Comparativa internacional: España en el contexto de la UE

A continuación, se compara el modelo español con el modelo de los países nórdicos (pioneros en corresponsabilidad) y con modelos mixtos como el alemán y el francés, poniendo de relieve las diferencias que existen en cuanto a la duración de los permisos, la cobertura de servicios de cuidado y la implicación de los hombres.

A. Modelos de conciliación en los países nórdicos

Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia han desarrollado modelos de conciliación que buscan proteger la maternidad, involucrar activamente a los padres en el cuidado y garantizar servicios públicos de apoyo a las familias.

Algunas características destacadas del modelo nórdico son:

- Permisos parentales largos y bien remunerados: Suecia, por ejemplo, ofrece a los progenitores un total de cuatrocientos ochenta días (unas sesenta y ocho semanas) de permiso parental retribuido por hijo o hija a distribuir entre ambos padres como deseen, de los cuales noventa días (tres meses) están reservados para cada progenitor de forma individual (Försäkringskassan, 2025). De este modo, se garantiza que tanto la madre como el padre puedan ausentarse durante períodos prolongados para cuidar a sus hijos e hijas. La existencia de cuotas reservadas para el padre ha logrado que en su mayoría se tomen al menos esos noventa días –y muchos opten por más– fomentando la corresponsabilidad.
- Amplia oferta de educación infantil: los países nórdicos cuentan con un sistema de guarderías públicas de calidad desde edades muy tempranas. Prácticamente todos los niños y niñas de entre uno y dos años tienen garantizada una plaza en centros de educación infantil subvencionados, lo que facilita la conciliación y la reincorporación de ambos progenitores al trabajo. En España, el problema se ha venido encontrando en la cobertura pública de guarderías para los niños y las niñas de cero a tres años. Según los últimos datos del INE relativos al curso 2021-2022, aunque la tasa de escolarización antes de los tres años es creciente, se sitúa en un 65,3 % a los dos años como punto más alto (INE, 2023b).



- Fomento de la corresponsabilidad: las cuotas de paternidad en los permisos, las campañas públicas y una cultura igualitaria han servido para que en países como Noruega o Islandia los hombres tomen una proporción significativa del total de días de permiso parental disponibles.

El modelo nórdico combina permisos generosos, bien pagados y compartidos, servicios de cuidado infantil universales y normas laborales flexibles, lo que redunda en altos niveles de igualdad en el empleo. Las mujeres nórdicas ven menos interrumpida su carrera y los hombres participan más en las labores domésticas y de cuidado. Esto se refleja también en indicadores como la brecha salarial, que es de las más bajas de Europa una vez ajustada por horas trabajadas.

Aunque en España se han producido avances con respecto a la equiparación de permisos, aún se observan importantes diferencias: los permisos totales aquí suman treinta y dos semanas entre ambos padres frente a las entre sesenta y setenta semanas de muchos países nórdicos; la participación masculina en el tiempo de permiso, aunque haya ido en aumento, sigue por debajo de la de países nórdicos; y la cobertura de guarderías es claramente inferior.

B. Alemania y Francia: modelos mixtos de conciliación

Alemania y Francia representan modelos intermedios que combinan generosas políticas de conciliación con enfoques tradicionales.

Alemania ha tenido históricamente un modelo conservador (*Ernährermodell*, con el hombre como proveedor y la mujer asumiendo las labores de cuidados), pero en los últimos quince años ha dado un giro importante hacia la conciliación y la corresponsabilidad. Actualmente, la legislación alemana prevé:

- Permisos parentales de hasta catorce meses en total, condicionados a la participación de ambos padres. La norma general son doce meses de *Elternzeit* remunerados (aproximadamente 65 % del salario, con tope) a disfrutar por uno de los progenitores, ampliables a catorce meses si cada progenitor toma al menos dos meses. Esto implica que, si el padre no toma al menos dos meses, la pareja pierde esos dos meses extra de prestación. Este incentivo ha funcionado: la mayoría de los padres alemanes ya toman al menos dos meses de baja por paternidad, algo que era impensable décadas atrás.
- *Elterngeld Plus* y flexibilidad. Alemania introdujo modalidades para permitir a los padres usar sus meses de permiso de forma parcial y alargar el periodo. Por ejemplo, trabajando media jornada se pueden doblar los meses de permiso (Familienportal, 2025).



- Derecho a jornada reducida. La normativa laboral alemana facilita que, tras la *Elternzeit*, los padres (o cualquier persona trabajadora) puedan solicitar reducción de jornada sin riesgo de despido.
- Incentivos para padres. Además del ya citado bonus de dos meses adicionales, Alemania ha invertido en campañas para animar a los padres («Neue Väter») a implicarse en el cuidado de los hijos e hijas.

Por su parte, Francia históricamente ha tenido una política familiar generosa en servicios, pero más limitada en permisos. Las características del modelo francés incluyen:

- La baja de maternidad estándar es de diecisésis semanas (seis antes del parto, diez después) y la de paternidad se amplió recientemente a veintiocho días (cuatro semanas), de las cuales una parte son obligatorias inmediatas. Estos permisos son más cortos que los españoles. Sin embargo, Francia tiene desde 2004 un «congé parental» que permite a cualquiera de los progenitores tomar hasta tres años de excedencia por hijo (no remunerada por la Seguridad Social, aunque con una modesta prestación de la Caja de Asignaciones Familiares). En la práctica, muchas mujeres francesas, tras agotar las diecisésis semanas, optan por este *congé parental* uno o dos años (sobre todo para segundos hijos/hijas), reduciendo temporalmente su participación en el mercado laboral. Esto mantiene algo rezagada la tasa de empleo femenina. Cabe señalar que en Francia se ha anunciado la creación de un nuevo «permiso por nacimiento» más corto (hasta seis meses en total, tres meses para cada progenitor) y mejor pagado (hasta el 50 % del salario previo con un tope de 1.900 € mensuales), con cargo íntegramente a la Seguridad Social, que, si todo marcha según lo previsto, sustituirá al actual permiso parental a finales de 2025 (Loiseau y Lampert, 2024).
- Los niños y niñas menores de tres años pueden acudir a guarderías públicas o privadas y, a partir de esa edad, hasta los cinco años, la *école maternelle* es gratuita. Además, hay ayudas por hijo (*allocations familiales*) para financiar el pago a personas cuidadoras o reducir las horas de trabajo (Chevalier *et al.*, 2023). Estas medidas pueden haber contribuido a que en 2023 Francia tuviese una tasa de empleo femenino en torno al 70,2 %, superior a la española, que se situó en el 60,5 % e inferior a la de los países nórdicos, que fue superior al 80 % (Eurostat, 2024).
- Corresponsabilidad moderada. El reparto de roles en el hogar ha cambiado de forma gradual. Los permisos para padres son cortos y, aunque cada vez hay más padres que se toman algunos días libres tras el nacimiento, la participación masculina en los *congés parentales* de larga duración suele ser baja. Las políticas francesas han priorizado más facilitar que la mujer pueda delegar el cuidado en terceros (guarderías, personas cuidadoras) que implicar al hombre en casa. Por tanto, la corresponsabilidad en cuanto al uso de permisos es menor comparada con los países nórdicos o incluso Alemania.



España ha igualado a Francia en la duración de los permisos de maternidad (diecisésis semanas ambos) y supera a Francia en el permiso de paternidad (diecisésis semanas frente a cuatro). Respecto a Alemania, España ofrece más semanas pagadas para el padre (diecisésis semanas en España frente a las doce a catorce semanas que suelen tomar los padres alemanes), aunque Alemania proporciona mayor flexibilidad de uso hasta catorce meses y más ayudas para el trabajo a tiempo parcial.

En cuanto a la cobertura de educación infantil hasta los tres años, España ha avanzado significativamente, alcanzando una tasa del 55,8 % que supera el objetivo comunitario del 45 % para 2030 y la media de la UE del 37,5 %, y alineándose con Alemania y Francia –de los que no se disponen de datos actualizados para 2025 en las fuentes consultadas sobre las tasas de escolarización en este tramo de edad–, que tradicionalmente han mantenido tasas superiores al 50 %. Sin embargo, la participación laboral femenina en España (alrededor del 66,6 % de las mujeres de quince a sesenta y cuatro años trabajando) sigue siendo inferior a la de Francia (68 %) y muy por debajo de la de los países nórdicos (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2025).

España va en la misma dirección que sus países vecinos: fortalecer permisos, mejorar la protección e ir poco a poco combinando medidas que sostengan la natalidad y el empleo femenino. Las recomendaciones de la UE y las buenas prácticas internacionales señalan que, para equipararse a los líderes en igualdad, España deberá reforzar la inversión en servicios públicos de cuidado, garantizar el acceso universal a guarderías de cero a tres años e incentivar más la corresponsabilidad masculina (por ejemplo, con campañas o incluso con algún mecanismo de «bonus» si ambos progenitores utilizan ciertos tramos de permisos). También se apunta a la necesidad de promover la flexibilidad en todo tipo de empleos, aprendiendo de la experiencia de los países nórdicos.

6. Conclusiones

La evolución de las políticas de conciliación e igualdad en España desde la dictadura hasta la actualidad pone de manifiesto la existencia de un cambio de paradigma en la concepción de los roles de género. Se ha pasado de un modelo patriarcal y asistencial que, durante el periodo del franquismo, institucionalizaba la desigualdad (expulsando a la mujer del trabajo remunerado) a un modelo de corresponsabilidad que reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para hombres y mujeres.

El recorrido histórico que se ha llevado a cabo permite extraer las siguientes conclusiones:

1. Cada nueva norma ha supuesto un paso adelante: la CE de 1978 instauró el principio de igualdad y no discriminación; las reformas de finales de los años setenta y ochenta (abolición del permiso marital, creación del Instituto de la Mujer, etc.)



desmontaron la arquitectura jurídica del régimen; la Ley 39/1999 impulsó la agenda de conciliación laboral y familiar; la LO 3/2007 consolidó un enfoque integral de igualdad de género; y las reformas posteriores han terminado de equiparar los derechos parentales y de incorporar los últimos estándares europeos. Cada etapa ha servido para ampliar el catálogo de derechos, mostrando que el legislador responde –a veces con retraso– a las demandas sociales y a las directrices europeas. Especial mención merece la transposición de la Directiva 2019/1158, que supuso un hito al reconocer explícitamente la conciliación como pilar de la igualdad efectiva en el trabajo.

2. A pesar de la igualdad legal, todavía se mantienen las diferencias por razón de género en materia de conciliación. Las mujeres siguen soportando una carga mayor de trabajo no remunerado (hogar y cuidados), reduciendo más sus jornadas laborales o interrumpiendo más sus carreras que los hombres. Los hombres, aunque cada vez concilian más, siguen solicitando menos excedencias y reducciones por cuidado. La igualdad «formal» sigue sin corresponderse con la igualdad real.
3. La efectividad de las políticas de conciliación en España depende de los recursos de la persona empleadora. Las grandes empresas y el sector público han implementado con mayor facilidad los nuevos derechos (muchas veces incluso superando las exigencias legales con beneficios voluntarios), mientras que en pymes y ciertos sectores la aplicación es limitada. Esta circunstancia pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos de vigilancia (Inspección de Trabajo) y apoyo a las pequeñas empresas para cumplir la normativa, evitando que los derechos de conciliación dependan de la «suerte» de trabajar en una organización sensibilizada. La ley debe llegar a todos los rincones del mercado laboral, bajo pena de crear personas trabajadoras de primera (que pueden conciliar) y de segunda (que no se atreven a ejercer sus derechos).
4. España se ha alineado con la UE en el plano normativo, pero sigue estando por debajo de los países más avanzados. La comparativa con otros países de nuestro entorno pone de manifiesto que la cobertura de la educación infantil hasta los tres años y la participación masculina en las labores de cuidado es menor que en los países nórdicos. Alcanzar un nivel óptimo de igualdad requerirá no solo seguir mejorando la legislación, sino también invertir en servicios públicos de cuidado y seguir incentivando la corresponsabilidad.
5. Las medidas de conciliación en las empresas contribuyen a mejorar el clima laboral, la retención del talento y la reducción de ausentismo. Sin embargo, su distribución no es homogénea: se concentran en sectores de alta cualificación y salarios medios/altos, mientras que las personas trabajadoras que cuentan con menos recursos a veces no pueden beneficiarse de las mismas (en parte porque, por ejemplo, teletrabajar no es opción para una cajera de supermercado).



A la luz de lo anterior, cabe formular las siguientes propuestas para seguir avanzando hacia una conciliación más efectiva en España:

- Implementar campañas de sensibilización dirigidas a hombres jóvenes sobre la importancia de su rol en la crianza y los cuidados e incorporar incentivos económicos o laborales para padres que utilicen íntegramente sus permisos (por ejemplo, alguna bonificación fiscal temporal o reconocimiento a través de la negociación colectiva).
- Ampliar la red de escuelas infantiles públicas hasta los tres años y mejorar las ayudas para la atención de las responsabilidades económicas vinculadas con la conciliación.
- Desarrollar programas de asesoramiento y ayuda económica a las pymes para cubrir las ausencias por permisos (por ejemplo, facilitando la contratación temporal de relevistas subvencionados cuando una persona empleada se ausenta por maternidad/paternidad) y reforzar la Inspección de Trabajo para vigilar posibles situaciones de discriminación.
- Seguir adaptando las políticas de conciliación a la realidad cambiante del trabajo y, en particular, a los retos que se derivan de la digitalización y la economía de plataformas.

Referencias bibliográficas

- Alcañiz, M. (2024). De la dictadura a la democracia. Transición, modernización e igualdad de género en España. *Ex aequo*, 50, 19-36. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2024.50.03>
- Asquerino Lamparero, M. J. (2024). Los permisos de corresponsabilidad: el permiso para cuidadores, por fallecimiento y por fuerza mayor. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 273, 33-62.
- Castro Conte, M. (2021). Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral y su incidencia en la mujer. En M. L. Molero Marañón (Dir.ª), *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos* (pp. 297-332). Thomson Reuters Aranzadi.
- Cano Galán, Y. (2023). Diseccionando el Real Decreto-Ley («ómnibus») 5/2023, de 28 de junio: especial referencia a las novedades laborales y de seguridad social. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 9.
- Chevalier, T., Legros, M. y Martin, C. (2023). *Access for children in need to the key services covered by the European Child Guarantee – France*. European Commission.
- Corte Rodríguez, M. de la. (2020). La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional y su repercusión en la legislación española. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 146, 69-96.



Cristóbal Roncero, M. R. (2024). La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 8, 73-97. <https://doi.org/10.24310/rejrss8202418944>

Eurostat. (2024). *Employment – Annual statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics

European Commission. (2024). *Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic. Executive Summary*. Publications Office of the European Union.

Familienportal. (2025). <https://familienportal.de>

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.

Försäkringskassan. (2025). *Parental benefits*. https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit?utm_source=chatgpt.com

Gala Durán, C. (2019). *Las novedades incorporadas en el RDL 6/2019: La «transformación» de los permisos por maternidad y paternidad*. *Administración Práctica*, 6, 1-24.

García Gil, M. B. (2024). Tiempo de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. En M. L. Molero Marañón y P. Nieto Rojas (Dir. ^{as}), *Ánálisis de los acuerdos de los planes de igualdad* (pp. 293-316). Ministerio de Trabajo y Economía Social.

García Testal, E. (2024). Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento español. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 51, 151-178. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26323>

INE. (2023a). *Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares*.

INE. (2023b). *Mujeres y hombres en España*.

Lasaosa Irigoyen, E. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral*. Aranzadi.

Loiseau, V. y Lampert, M. P. (2024). Uso en Francia del permiso parental por crianza. Camino a la paternidad activa. *Asesoría Técnica Parlamentaria*, 1-11. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/36386/1/BCN_Permisos_Francia_PA.pdf

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2025). *Educación y atención a la primera infancia*. <https://www.educacionfpdeportes.gob.es/prensa/actualidad/2025/01/20250124-eurydiceeducacioninfantil.html>

Ministerio de Igualdad (2022). *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (III PEIEMH)*. <https://www.planestrategicodeigualdad.es/>



Molero Marañón, M. L. (2019). Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Extra 1*, 157-188.

Niño Bravo, E. (2024). El largo y tortuoso camino jurisprudencial en torno a la acumulación del permiso por nacimiento y cuidados de las familias monoparentales. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 52, 326-357. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27063>

Parra Moreno, P., López Álvarez, M. J. y Mota López, R. (2022). Análisis interseccional de las políticas de conciliación trabajo-familia en la Unión Europea y en España. *Investigaciones Feministas*, 13(1), 163-171. <https://doi.org/10.5209/infe.78352>

Vallejo Peña, A. y Giachi, S. (2020). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa. *Revista Internacional de Organizaciones*, 25-26, 151-177. <https://doi.org/10.17345/rio25-26.151-177>

Sergio González García. Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos. Ha participado como ponente o como autor de comunicaciones en diversos congresos y seminarios de especialización en la disciplina. En el ámbito de la investigación, destaca su vinculación al Proyecto Ser Mujer y Trabajo en la Era Digital (2023/SOLCON-130825). <https://orcid.org/0000-0003-2491-4993>