

Avanzando en la corresponsabilidad familiar: apuntes sobre el Real Decreto-Ley 9/2025 y la importancia de la negociación colectiva

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León (España)

Subdirectora de la Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

srode@unileon.es | <http://orcid.org/0000-0001-5910-2982>

1. Aun cuando las personas trabajadoras tengan que cumplir con las obligaciones de su puesto, realizando el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue, ello no significa que la prestación de actividad se lleve a cabo de manera ininterrumpida; antes al contrario, la propia naturaleza de las cosas convierte en imposible la exigencia de un trabajo continuo y las leyes laborales, desde los mismos orígenes del *lus Laborum*, vienen esforzándose en el establecimiento de límites, no en vano el tiempo de trabajo es una institución nuclear en la existencia de las personas, al igual que lo es el tiempo de no trabajo, el de vida personal y familiar.

No cabe ocultar tampoco que el tiempo de trabajo ha sido una de las bases del conflicto laboral desde los orígenes del industrialismo, constituyendo un ámbito donde se ha venido produciendo una tensión permanente de intereses divergentes entre las personas asalariadas y empresarias. Los primeros movimientos de las personas asalariadas se centraron en liberarse de jornadas extraordinariamente largas, con la pretensión de acortar la duración de la dedicación diaria y de aplicar sus efectos reflejos sobre la extensión de pausas y descansos, adoptando como premisa un fundamento de carácter fisiológico impuesto por las propias connotaciones corporales de la persona trabajadora como sujeto humano expuesto a la extenuación. Esta regulación de máximos atesoraba un «carácter sanitario» en aras de evitar un detrimento grave de la salud y de la sobreexplotación sufrida en las industrias y fábricas.

Desde las primeras manifestaciones pietistas de R. Owen allá por el primer tercio del siglo XIX, se sucede toda una larga historia de luchas, fundada en la reivindicación de mejores condiciones de trabajo, entre las que destacaba precisamente la de la duración de la jornada. Así lo simboliza muy gráficamente el origen remoto del que hoy es el «Día Internacional de los Trabajadores», pues lo que se conmemora es la huelga iniciada el 1 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, con la que se reclamaba la llamada «jornada de los tres ochos» (ocho horas de trabajo, ocho de desarrollo personal y familiar y ocho de descan-

so) y los trágicos episodios posteriores. Realmente, la batalla subsiguiente por las 40 horas semanales puede decirse que poco a poco, y con algunos retrocesos, se fue convirtiendo en una contienda casi ganada, sobre todo por la presión contractual ejercida por los sindicatos y por la subsiguiente intervención del legislador, impulsada principalmente desde el ámbito internacional.

Además, ha sido importante la labor desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo desde su [Convenio núm. 1](#), procede tener en cuenta el artículo 24 de la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#), que reconoce expresamente el derecho de toda persona «al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas», términos muy parecidos a los utilizados en el artículo 7 d) del [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#). Por su parte, el artículo 31 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#), junto al derecho a trabajar en condiciones que respeten la salud, seguridad y dignidad, incluye el fundamental a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un lapso por vacaciones anuales retribuidas. Ello sin olvidar que, con el fin último de establecer unos estándares comunes a todos los Estados miembros y fijar unos contenidos normativos uniformes, se promulgó la [Directiva 93/104](#), sustituida por la [Directiva 2003/88, de 4 de noviembre](#), cuya concreción específica implica un máximo de 48 horas semanales, el descanso de un mínimo de 11 por día y el límite de 8 horas para los turnos de noche.

2. Pero el tiempo de trabajo no solo ha mostrado una constante línea evolutiva en cuanto a la minoración de su duración sin merma de la retribución que continúa manifestándose en el momento presente en el horizonte del actual proyecto de ley para la reducción de la jornada. También la distribución interna del tiempo fijado, esto es, la determinación precisa del momento en que la prestación de trabajo debe producirse, ha sido ocasión de enfrentamiento entre intereses contrapuestos y espacio de juego de diversas técnicas de regulación tendentes a arbitrar entre la pretensión empresarial a un uso elástico, libre de trabas, y el deseo de la persona trabajadora a no someter, de forma absoluta, la aplicación de su obligación laboral, a las exigencias empresariales.

Así pues, esta tirantez adquiere en la actualidad un triple rostro con proyecciones en: a) el debate por la minoración de la dedicación ante una acusada intensidad en los ritmos derivada de una imparable innovación tecnológica de los procesos productivos que llevan a una disponibilidad constante (*always on*); b) el debate sobre la posibilidad de implementar modificaciones improvisadas de las franjas horarias inicialmente dispuestas a través del mecanismo de la distribución irregular, de las modificaciones sustanciales, descuelgues de condiciones, horas extraordinarias u horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial, y c) el debate sobre la compatibilidad del trabajo y la vida familiar bajo el nuevo concepto de corresponsabilidad o la atención a otras circunstancias personales del trabajador.

3. Entrando en este último aspecto, no cabe olvidar que las mujeres sufren frecuentes interrupciones en su vida profesional por motivos tales como la maternidad o las decisiones a favor del cuidado de la familia, lo que a menudo conlleva dificultades para mantener su empleo y menores posibilidades para ascender o retomar tardíamente su carrera profesional, lo cual repercute, lógicamente, en una precariedad económica y un descenso en la atención por el sistema de Seguridad Social. Para mitigar tales negativas consecuencias, el ordenamiento jurídico ha optado tradicionalmente por el reconocimiento de permisos y licencias para atender los quehaceres domésticos, que muchas veces han motivado un denostado efecto *boomerang*, esto es, una desprofesionalización y postergación de las féminas que se acogen mayoritariamente a tales medidas, máxime cuando la arcaica separación del «mundo remunerado masculino» frente al «mundo no productivo femenino», en el que la organización social patriarcal había situado las tareas reproductivas y de cuidados familiares y domésticos, se ha convertido en una realidad resiliente a lo largo del tiempo capaz de provocar una «discriminación estructural» que ha impedido a las mujeres el desarrollo de una actividad laboral normalizada.

No puede extrañar, por tanto, que tanto el ordenamiento comunitario como el español hayan empezado a activar las fórmulas de conciliación en el entramado más extenso de una política antidiscriminatoria, amparada en un hecho incuestionable: la causa última de la situación de preterición de la mujer en el mercado de trabajo es el «género», es decir, la asignación de los roles sociales de cuidados en función del sexo de las personas y la desigual valoración en un sistema económico de mercado. Se apuesta ahora por el diseño de medidas, no solo neutras, sino personales e intransferibles, de titularidad compartida, capaces de permitir la asunción de responsabilidades familiares tanto por hombres como por mujeres, así como la adopción de programas tendentes a equiparar tales quehaceres entre los dos sexos, para que las disposiciones adoptadas puedan ser solicitadas en igual medida por ambos.

Solo una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares permitirá a las mujeres competir con los hombres en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo, no en vano la conciliación de la vida familiar y laboral no debe ser un problema exclusivamente femenino, de suerte que una de las claves del éxito de las nuevas fórmulas destinadas a favorecer la armonización de tiempos vitales entre el ámbito familiar y el laboral reside en conseguir que los derechos orientados a ese objetivo sean ejercitados indistintamente y en las mismas condiciones por trabajadores y trabajadoras, impulsando el reparto equilibrado de las ocupaciones de cuidado de los hijos y de otros familiares física o mentalmente dependientes evitando la configuración sexista de la asunción de obligaciones familiares.

Estas son las premisas de las que parte la [Directiva 2019/1158, de 20 de junio](#), relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, que no solo aboga por el mencionado reparto equilibrado, adoptando una perspectiva individualizada para lograr una distribución ecuánime de la titularidad de los derechos, sino que establece la obligación de que los Estados miembros configuren mecanismos para que

no sufran perjuicio alguno ni trato discriminatorio las personas que ejerzan sus derechos de conciliación. Así, con el claro objetivo de evitar los estereotipos e ir asentando una cultura de asunción de roles en la que la mujer y el hombre compartan las responsabilidades laborales y familiares, la directiva contempla variopintas medidas para combatir la resistencia varonil a disfrutar de permisos, suspensiones contractuales o fórmulas de trabajo flexible con motivo de la atención de las obligaciones de cuidado. De igual modo, incorpora preceptos destinados a evitar las medidas de reacción que el empresario pueda alcanzar frente a las personas trabajadoras que reclaman sus derechos de corresponsabilidad. A tenor de esta norma comunitaria, las principales medidas y estándares mínimos a cumplir por todos los Estados miembros consisten en la implementación o la existencia de: 1) Un permiso de paternidad de al menos diez días laborables remunerado como mínimo al nivel de la prestación por incapacidad temporal. 2) Un permiso parental de al menos cuatro meses, aunque solo dos deben ser remunerados e intransferibles. 3) Un permiso para cuidar de una persona de la unidad familiar de un mínimo de cinco días al año. 4) El derecho a solicitar una reducción de la jornada laboral, así como medidas de flexibilidad en el tiempo y el lugar de trabajo en favor de las personas trabajadoras con hijas e hijos de hasta al menos ocho años y de las personas cuidadoras.

En paralelo, por impulso de la citada directiva comunitaria, que aboga –permítase la reiteración– por el incremento de la implicación de los hombres en las tareas de cuidado al diseñar buena parte de las medidas que en ella se contemplan desde la óptica de la transferibilidad, el legislador español también ha dado sólidas muestras en este avance desde la inicial finalidad protectora de las normas dirigidas a la maternidad y al cuidado del menor cuyo destinatario era la mujer trabajadora en exclusiva, hasta el reconocimiento de derechos de corresponsabilidad familiar a los trabajadores, hombres y mujeres, de forma indeterminada e individualizada.

4. Bajo la impronta del ordenamiento europeo, el legislador español ha dado sólidos pasos sucesivos en el reconocimiento de derechos a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Así, sin necesidad de remontarnos a antecedentes más lejanos, cabe destacar los siguientes hitos fundamentales: la [Ley 39/1999, de 5 de noviembre](#), de conciliación de la vida laboral y familiar; la [Ley 40/2003, de 18 de noviembre](#), de protección a las familias numerosas; la Ley orgánica (LO) [1/2004, de 28 de diciembre](#), de protección integral contra la violencia de género; la [LO 2/2006, de 3 de mayo](#), de educación, reformada por la [LO 3/2020, de 29 de diciembre](#); la [LO 3/2007, de 22 de marzo](#), de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la [Ley 15/2005, de 8 de julio](#), que ha modificado el artículo 68 del Código Civil para establecer que los cónyuges deberán «compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo»; el Real Decreto-Ley (RDL) [6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el [RDL 8/2020, de 17 de marzo](#), por el que se aprueba el Plan Mecuida, cuyo objetivo se centra en la atención de las necesidades familiares surgidas con motivo de la expansión de la pandemia por la Covid-19; la [Ley 26/2015, de 28 de julio](#), de

modificación del sistema de protección a la infancia y adolescencia; [la Ley 19/2021, de 20 de diciembre](#), por la que se establece el ingreso mínimo vital, o [la Ley 15/2022, de 12 de julio](#), integral para la igualdad de trato y no discriminación, que pretende conseguir una auténtica igualdad capaz de superar, dentro de la discriminación genérica de la mujer, un fenómeno más específico y más grave, el de la mujer con responsabilidades familiares, que es objeto de una doble discriminación por su condición femenina y por su posición familiar, lo cual significa una carga real de actividad, acompañada de una «pobreza de tiempo disponible» y, cómo no, de una precariedad laboral y de una minoración salarial, que derivan de la competencia desigual entre hombres y féminas en el mercado laboral. Ello sin olvidar [la LO 4/2023, de 28 de febrero](#), para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Seguidamente, la transposición de la [Directiva 2019/1158](#) ha obligado a reformar de manera sustancial el sistema jurídico español para conseguir su acomodo a las prescripciones de la normativa comunitaria. La disolución de las Cámaras el día 29 de mayo de 2023 y la convocatoria de elecciones generales a celebrar el día 23 de julio frustró la aprobación de la proyectada Ley de familias que recogía tales novedades, siendo necesario utilizar la vía de la legislación de urgencia al objeto de cumplir con el plazo de transposición que ya había sido temporalmente superado, opción esta última que se llevó a cabo mediante el [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.

Con posterioridad, 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 2019/1158, [modifica el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores](#), concediendo todas las posibilidades de disfrute del permiso por lactancia, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, a todas las personas trabajadoras, sin necesidad de intervención del convenio colectivo o del acuerdo con la empresa. Sin duda, se trata de un cambio importante, dado que garantiza el disfrute acumulado del permiso para el cuidado del lactante a todas las personas trabajadoras titulares del derecho que quieran acogerse a esta modalidad, que en la práctica acostumbraba a ser la más deseada. La negociación colectiva había avanzado bastante en este terreno durante los últimos años, reconociendo la posibilidad de disfrute acumulado en múltiples sectores y empresas, pero todavía quedaban muchas personas trabajadoras que no la tenían asegurada y se veían abocadas a buscar un acuerdo con la contraparte empresarial que no siempre resultaba fácil.

En fin, como último eslabón de esta larga cadena, cabe hacer mención al [RDL 9/2025, de 29 de julio](#), por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modifi-

cación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP), y el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (LGSS), para completar la transposición de la Directiva 2019/1158.

5. Una primera aproximación al texto del [RDL 9/2025](#) aconseja parar la atención en los siguientes extremos:

1.º Mantiene la redacción del [artículo 48 bis del ET](#), introducida por el [RDL 5/2023](#), sin modificación alguna. Este precepto regula el denominado «permiso parental», configurado como una suspensión contractual de titularidad individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Se atribuye exclusivamente a los progenitores y a los acogedores (siempre y cuando lo sean por tiempo superior a un año), sin que pueda hacerse extensible a otros familiares o personas del entorno afectivo del menor. El ámbito temporal que habilita para su disfrute se extiende hasta que el menor cumpla los ocho años de edad. La duración no será superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, sin que exista un tope mínimo. Las modalidades de disfrute pueden ser, bien a tiempo completo, bien en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente, estando pendiente de promulgación tal norma reglamentaria. Corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de ausencia, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de la empresa y sus necesidades organizativas. El convenio colectivo puede, por tanto, ampliar o reducir el preaviso.

2.º No quedaba claro en el tenor del [RDL 5/2023](#) si el permiso parental, regulado en el [artículo 48 bis del ET](#), debía ser retribuido por la empresa o no y tampoco estaba prevista en aquel momento su atención por el sistema público de protección social. Tal laguna provocó serias incertidumbres interpretativas, pues entender que tal asueto carecía de remuneración, a falta de mejora convencional, no dejaba de ser criticable, pues conllevaba una desprotección de la persona trabajadora, así como la perpetuación de los sesgos de clase y género que ya se advierte en el uso de excedencias y reducciones de jornada, dado que en la práctica conllevaría un disfrute mayoritariamente femenino. Considerar, sin embargo, que debe ser la empresa quien asumiera las cargas económicas podía implicar para las corporaciones de escasas dimensiones, mayoritarias en el tejido empresarial español, una dificultosa asunción de costes, capaz de provocar un indeseado efecto *boomerang* perjudicial para personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

Cierto es que algún juzgado de lo social ([Sentencia 168/2025, de 30 de junio, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Barcelona](#)) había reconocido el carácter retribuido del asueto;

algún Tribunal Superior de Justicia (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Cataluña 2461/2024, de 26 de abril) había condenado a indemnizaciones por denegación del permiso parental desde la perspectiva del daño derivado de la lesión de la prohibición de discriminación o (STSJ de Madrid 714/2025, de 14 de julio) había declarado nulo un precepto convencional que establecía la no retribución del permiso; e incluso algún pronunciamiento de los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo (núm. 1 de Cuenca 23/2025, de 27 de enero, núm. 1 de Barcelona 299/2024, de 28 de noviembre y núm. 4 de Murcia 76/2025, de 25 de marzo) vinieron a reconocer el carácter retribuido del permiso parental atendiendo al efecto directo vertical de la Directiva 2019/1158, no en vano sus términos son incondicionales, suficientemente claros y precisos, y atribuyen derechos a los particulares. No menos verdad resulta, sin embargo, que el silencio del legislador de 2023 parecía convertir a esta figura en una «mini-excedencia» conciliadora en la que la persona trabajadora podía disfrutar de un periodo de ausencia al trabajo para atender a sus hijos sin recibir ninguna ayuda económica, quedando, no obstante –por decisión de la Tesorería General de la Seguridad Social–, en situación de alta en la Seguridad Social y manteniendo su cotización (Boletín de Noticias Red, de 22 de enero de 2024). En todo caso, tal configuración jurídica contradecía los términos de la directiva, que establece con claridad que al menos dos meses del permiso han de ser compensados económicamente, debiendo quedar definidos los emolumentos «de manera que facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar del permiso parental», máxime cuando el plazo de transposición expiraba el 2 de agosto de 2024.

3.º El RDL 2/2024 ha modificado el permiso por lactancia para los trabajadores por cuenta ajena, cuyo disfrute de forma acumulada, como ya consta, no queda ahora condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa, sino que todas las modalidades abiertas (hora de ausencia con posibilidad de división en dos fracciones, reducción de la jornada en media hora o, como ya consta, la acumulación de las horas retribuidas de ausencia) se convierten en un derecho generalizado sin condicionantes. Con ello, se avanza, según señala la exposición de motivos del RDL 2/2024 en la mejora de la redacción del artículo 37.4 del ET y en el incremento del nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación en relación con el artículo 20.2 de la Directiva 2019/1158, que marca el plazo de transposición hasta el indicado término del 2 de agosto de 2024. Se hace uso, así, de la cláusula de pasarela regulada en el artículo 20.6 de la Directiva 2019/1158, que permite a los Estados miembros

[...] tener en cuenta cualquier período 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, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas.

Como fácilmente puede apreciarse, la aplicación de dicha fórmula permite salvar la duración más amplia del permiso parental fijado por la directiva en cuatro meses frente a las ocho semanas que recoge el [artículo 48 bis del ET](#). Ahora bien, teniendo en cuenta que la retribución del permiso parental solo se extiende al periodo de disfrute acumulado de la lactancia (aproximadamente 12 o 14 días), hay un claro descuadre en la protección económica que no alcanza al total exigido por la directiva.

4.º El [RDL 9/2025](#) pretende, según su exposición de motivos, «completar la transposición de la Directiva 2019/1158», incorporando un triple contenido: 1) incrementa, con carácter general, la duración del permiso de nacimiento y cuidados, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en tres semanas, las dos últimas con un diseño más flexible (hasta que el menor cumpla ocho años), para cumplir con su finalidad de cuidado parental; 2) garantiza durante estas tres semanas el mantenimiento en la percepción de los ingresos ordinarios de la persona trabajadora que ejerce su derecho a través de la pertinente prestación de Seguridad Social, y 3) atendiendo a la doctrina constitucional vertida en la [Sentencia 140/2024, de 6 de noviembre](#), incrementa la duración de los permisos mencionados en el caso de unidades familiares monoparentales.

Este real decreto-ley acude, de nuevo, a la cláusula pasarela del artículo 20.6 de la [Directiva 2019/1158](#) para entender culminada la transposición de dicha norma europea en cuanto a la compensación económica de las ocho semanas del permiso parental, pues permite tener en cuenta «cualquier periodo de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta». Así, la exposición de motivos señala que:

[...] En España, la suma de las prestaciones en vigor con dicha finalidad tiene una duración de cinco semanas, a partir de la aplicación al cómputo de dos permisos: por una parte, las dos semanas del permiso de nacimiento que, en nuestro ordenamiento, en el caso de las madres, exceden de la duración mínima de catorce semanas establecida en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992 [...]; por otra parte, el permiso acumulado para el cuidado del lactante que se estableció como derecho de la persona trabajadora por medio del Real Decreto-ley 2/2024 [...].

Al añadirse ahora tres semanas más «en el permiso de nacimiento y cuidados –dos de ellas flexibles hasta que el menor cumpla ocho años– [y en la correspondiente prestación de Seguridad Social inherente] se completa íntegramente la transposición del permiso parental retribuido». Sin perjuicio de lo anterior, añade la exposición de motivos que «el Gobierno se compromete a extender hasta las veinte semanas la duración global de este bloque de permisos en el futuro».

El permiso por nacimiento y cuidado del menor alcanza ahora una extensión de 19 semanas (frente a las 16 anteriores) y 32 semanas para las familias monoparentales con la siguiente distribución en el caso de parto biológico: a) Seis semanas ininterrumpidas inme-

diatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa; b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años ([art. 48.4 ET](#)).

En paralelo, en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la distribución seguirá la siguiente secuencia: a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5.º Ciertamente es que, tras el [RDL 9/2025](#), el permiso parental amplía la actual suspensión de contrato por nacimiento o adopción y la prestación correspondiente de nacimiento y cuidado del menor. No menos verdad es que el permiso parental del [artículo 48 bis del ET](#) se corresponde con las ocho semanas de permiso para las que la directiva no exige compensación económica, de manera que las ocho semanas retributivas restantes pueden extraerse de los excesos del resto de derechos de conciliación, incluyendo ahora los tiempos acumulados de lactancia y las semanas adicionales por cuidado de menor de 12 meses, pero se sigue sin conseguir la correcta transposición de la [Directiva 2019/1158](#) en lo que se refiere a la madre biológica, pues el derecho europeo establece un permiso de maternidad de 14 semanas a lo que se tienen que unir 2 meses de permiso parental retribuido. Esto haría un total aproximado de 22 semanas. Este arco temporal no se cubre con la última reforma interna en la que se reconoce una suspensión por nacimiento y cuidado de 19 semanas más el permiso de lactancia acumulada que se calcula de forma errónea en 3 semanas cuando en realidad la media no supera los 14 días. Así, mientras los padres, adoptantes y acogedores han ganado en la transposición del derecho europeo, las madres biológicas han salido perdiendo, sucediendo que, a día de hoy, aún no se ha completado para ellas la transposición del permiso parental retribuido.

Es más, en la medida en que el [RDL 9/2025](#) mantiene la regulación del [artículo 48 bis del ET](#), donde el permiso parental queda configurado como un derecho individual e intransferible, que se articula a través de una suspensión del contrato de trabajo pero no retribuido, que puede disfrutarse de forma flexible, por semanas completas y a jornada completa (al menos hasta que se desarrolle reglamentariamente) y con una duración de ocho semanas, destinado al cuidado de hijos e hijas, así como de niñas y niños en acogimiento de larga duración (más de un año), hasta que cumplan ocho años de edad, tal previsión plantea en la práctica algunos desajustes de carácter técnico-jurídico con otras instituciones de idéntica finalidad como es la excedencia por cuidado de hijo. Y ello porque al coexistir las dos fórmulas (la excedencia por cuidado de hijo y el permiso parental que no deja de ser una «excedencia de corta duración por motivo de cuidado de un menor»), acompañadas de reserva de puesto de trabajo y no retribuidas, pero dotadas de un régimen jurídico disímil en algunos extremos, surgen algunas fricciones.

Además, el [RDL 9/2025](#) ha perdido de vista o no ha considerado necesario ocuparse de otros problemas interpretativos y aplicativos referidos a la reducción de la jornada por guarda legal de hijos menores o familiares dependientes ([art. 37.6 ET](#)) y a la concreción horaria en todos los supuestos de reducción ([art. 37.7 ET](#)), manteniéndose intacta la respectiva redacción de esos preceptos que siguen aludiendo a la minoración de la «jornada de trabajo diaria» y al derecho de la persona trabajadora a señalar el nuevo horario «dentro de su jornada ordinaria», bajo la condicionalidad no solo de normas colectivas, sino también de imperativos sistémicos económico-empresariales. Estas expresiones son las que han venido motivando aquellas consideraciones restrictivas que obligan a proyectar la reducción sobre los horarios y turnos en los días inicialmente señalados, salvo mejora, claro está, en convenio colectivo, lo cual es difícil que concorra. Tal planteamiento, lejos de posibilitar el derecho a la presencia para garantizar en lo posible el mantenimiento de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa, promueve la ausencia sin protección por razones familiares (excedencia) y, en última instancia, el abandono voluntario, consecuencias ambas que no son convenientes para el desarrollo de las carreras profesionales de las personas con responsabilidades familiares, dando muestras de una concepción de la flexibilidad decantada de manera unidireccional hacia los intereses organizativos.

6.º En el marco del empleo público, la evolución normativa sigue un esquema parecido, aunque no totalmente coincidente con el esbozado anteriormente para el sector privado. Así, el [RDL 5/2023 introduce un nuevo apartado g\) en el artículo 49 del EBEP](#), señalando que el permiso parental está desinado al «cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años», teniendo «una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas» y pudiendo «disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan». Aclara igualmente que «este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio», centrándose después en regular la dinámica de este permiso: comunicación con una

antelación de quince días; disfrute por semanas completas, y especificación por la persona empleada pública de la fecha de inicio y fin de disfrute, que quedará, en todo condicionado, a que las necesidades del servicio lo permitan. En fin, tampoco existía un pronunciamiento expreso sobre la retribución o no del permiso, de manera que algunas Administraciones públicas han optado por reconocer expresamente el carácter no retribuido del permiso.

Ninguna referencia al empleo público realizó el [RDL 2/2024](#), pues el [artículo 48 f\) del EBEP](#) ya permitía la acumulación del permiso por lactancia, que en este marco se extiende hasta los doce meses, sin condicionante alguno.

Por su parte, el [RDL 9/2025](#) introduce una profunda reforma en el [EBEP](#), cuyos hitos fundamentales pueden resumirse de la forma siguiente:

- A) Se modifica el [artículo 7](#), regulador del sistema de fuentes aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, con el fin de aclarar que:

[...] en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, de lactancia y parental [...] se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación [...], por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

- B) El permiso por nacimiento para la madre biológica tendrá una duración de diecinueve semanas y de treinta y dos en los supuestos de monoparentalidad, ampliable en dos semanas más para ambos progenitores en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. La distribución de estos periodos se realizará de la siguiente forma: a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa. b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años ([art. 49 a\) EBEP](#)).
- C) El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente tendrá, igualmente, una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor y de treinta y dos semanas en el supuesto de monoparentalidad, entendiendo además que este permiso se

ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores. La distribución del permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se realiza de la siguiente manera: a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa. b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. d) Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. e) Con independencia de la previsión anterior y para el supuesto contemplado en dicho apartado, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento ([art. 49 b\) EBEP](#)).

- D) Con una regulación totalmente coincidente en cuanto a la extensión y dinámica indicada en los párrafos anteriores, se otorga el disfrute del permiso al progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. Como única especialidad, procede mencionar que en el caso de que se optara por el disfrute con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica ([art. 49 c\) EBEP](#)).
- E) A diferencia de lo que sucede en el [artículo 48 bis del ET](#) donde no hay pronunciamiento expreso, se recoge claramente el carácter no retribuido del permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años ([art. 49 g\) EBEP](#)).

En fin, pese a los últimos avances normativos a la hora de compatibilizar el trabajo con el cuidado de la familia, todavía queda mucho camino por recorrer para que la conciliación se asuma equitativamente entre hombres y mujeres. Tal y como señala la norma europea:

Al aplicar la presente Directiva [2019/1158], los Estados miembros deben tener en cuenta que el hecho de que los hombres y las mujeres se acojan por igual a los permisos relacionados con la familia depende también de otras medidas adecuadas, como la oferta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración accesibles y asequibles, que son fundamentales para permitir a los progenitores y a otras personas que sean responsables del cuidado de familiares, entrar y permanecer en el mercado laboral o reincorporarse a él.

Obvia pero importante apreciación que pone el acento en la necesidad de desarrollar políticas integrales de conciliación, no limitadas exclusivamente al ámbito de la relación laboral o de la protección del sistema de Seguridad Social, sino que alcance la oferta de servicios de atención asistencial adecuados y suficientes para dar cobertura a los cuidados, pues, en caso contrario, se seguirán prestando en el marco de la red familiar asumiendo la mujer el papel protagonista.

En todo caso, sirvan estas líneas de mera presentación de este nuevo número de la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, donde prestigiosas plumas abordan con rigor y exhaustividad temas del máximo interés y actualidad.

Cómo citar: Rodríguez Escanciano, S. (2025). Avanzando en la corresponsabilidad familiar: apuntes sobre el Real Decreto-Ley 9/2025 y la importancia de la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 488, 7-19. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24775>