

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**Grado en Relaciones Laborales**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso 2023/24**  
**Convocatoria: Julio**

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA UNIÓN  
EUROPEA Y SU TRANSPOSICIÓN AL DERECHO ESPAÑOL**

Reconciliation of family and working life in the Europe Union and its transposition into  
Spanish law



Realizado por la alumna Alejandra Díaz Chinaa

DNI: 54114225D

Tutorizado por las profesoras: Patricia María Riego Concepción y Sarai Rodríguez  
González

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la empresa

Área de conocimiento: Derecho del trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

Reconciliation of family and working life is an essential component in our society. Good reconciliation makes workers feel more satisfied, as a result, more productive in their work. Reconciliation is not only a point in favor of workers, but also favor business because they have workers more effective in their work.

To regulate the reconciliation Europe Union issues the Directive 2019/1158. One of its principal objectives is the equality between men and women promote equitable distribution of family care, eliminating the gender roles that have coexisted in our society. The directive establishes minimum provisions that member states must comply with and ensures guarantees so that workers can enjoy the exercise of their right to conciliation.

**Key Words: directive, family, permission, reconciliation, equality, worker**

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La conciliación de la vida laboral y familiar es un elemento esencial en la sociedad. Una buena conciliación hace que los trabajadores se sientan más satisfechos y a consecuencia de esto, sean más productivos en su trabajo. Es por ello que la conciliación no es solo un punto a favor de los trabajadores, sino que también favorece a las empresas al tener trabajadores que son más eficaces en su trabajo.

Para regular esta materia la Unión Europea emite la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019. Entre sus objetivos principales podemos encontrar que la directiva busca la igualdad entre hombres y mujeres favoreciendo el reparto equitativo del cuidado de la familia, eliminando así los roles de

género que han convivido en nuestra sociedad. En esta se establecen las disposiciones mínimas que deben de cumplir los Estados miembros y se aseguran una serie de garantías con el fin de que los trabajadores puedan disfrutar del ejercicio de su derecho a la conciliación.

**Palabras clave: directiva, familia, permiso, conciliación, igualdad, trabajador**

## ÍNDICE

Introducción	5
a. Objetivo del TFG	5
b. Importancia de la Directiva 2019/1158	5
Contexto histórico y jurídico	7
a. Evolución histórica y normativa de la conciliación de la vida laboral y familiar en la UE	7
b. Antecedentes de la Directiva 2019/1158	11
Análisis de la Directiva 2019/1158	15
a. Objeto y alcance de la Directiva	15
b. Igualdad de género	16
c. Cuidador, familiar y fórmulas de trabajo flexible	20
c. Permiso por razones familiares	22
e. Condiciones laborales: derechos y protección	25
f. Obligaciones de los Estados miembros	27
Transposición al derecho español: adaptaciones legales y reglamentarias	29
Conclusiones	37
Bibliografía	39

## Introducción

### a. Objetivo del TFG

El objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado es el análisis y evaluación de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional de los progenitores y los cuidadores<sup>1</sup>.

Este análisis contendrá en primer lugar un contexto histórico en el que se explicará la introducción de las mujeres en el mercado laboral y los cambios que ha supuesto en la familia.

A continuación, se expondrán las predecesoras a la Directiva 2019/1158 y los cambios normativos que se emplearon en cada una de ellas. Para por fin dar paso al análisis, que se ha realizado a partir estudio exhaustivo de sus considerandos y artículos. El análisis se divide en seis apartados: objeto y alcance, igualdad, definiciones: cuidador, familiar y fórmulas flexibles; derechos y protecciones y finaliza con las obligaciones que se les impone a los Estados miembros.

Por último, estudiaremos la transposición normativa de la Directiva 2019/1158 en el derecho español y sus respectivas adaptaciones.

### b. Importancia de la Directiva 2019/1158

Actualmente, la conciliación de la vida laboral y profesional es un desafío para la mayoría de los trabajadores y empresas. De ahí proviene la importancia que tiene la regulación de esta materia y por lo que la Directiva 2019/1158 emerge como un hito legislativo crucial. La creación de esta directiva busca la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores asume un gran papel a la hora de solucionar estas desigualdades inherentes a esta problemática.

Por lo que, podemos afirmar que establece pilares fundamentales sobre la conciliación de la vida familiar y profesional. Busca la mejora de las condiciones laborales permitiendo una mayor flexibilidad para los progenitores pudiendo así tener un mayor control sobre su vida fuera del trabajo. Además, establece medidas que favorecen la igualdad de género al introducir diferentes tipos de permisos que facilitan a

---

<sup>1</sup> 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 (En adelante Directiva 2019/1158)

los hombres el cuidado del menor, disminuyendo así las diferencias existentes entre hombres y mujeres en la implicación en el cuidado de la familia.

Estas mejoras van a provocar el crecimiento de la natalidad en Europa debido a que se crea un entorno más favorable para el cuidado y crianza de los hijos. Y, como consecuencia del aumento en la natalidad habrá un impacto económico positivo. Esto se debe ya que las medidas propuestas por la directiva aumentan la satisfacción de los trabajadores, además, de aumentar la introducción de la mujer en el mercado laboral y mejorar sus condiciones laborales ya que son las más afectadas en este caso. Todo esto se traduce en una mayor productividad en el trabajo y por ello un impacto positivo en la economía europea.

En definitiva, la Directiva 2019/1158 tiene una gran importancia en la Unión Europea en la búsqueda del equilibrio de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y así tener una sociedad más equitativa y justa.

## Contexto histórico y jurídico

### a. Evolución histórica y normativa de la conciliación de la vida laboral y familiar en la UE

La evolución de la normativa en materia de conciliación de la vida laboral y familiar ha estado motivada por una serie de cambios sociales, demográficos y económicos. Labrando en cada movimiento un camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

Para poder explicar esta cuestión debemos remontarnos al siglo XVIII cuando se inició en Europa el proceso de industrialización siendo Inglaterra la primera en comenzar dando un paso muy grande con el descubrimiento de los cercamientos que permitieron a la población poder poner en venta sus cultivos y mejorando así la alimentación, reduciendo la mortalidad, y, por lo tanto, provocando un aumento de la población debido al aumento de la esperanza de vida<sup>2</sup>.

A finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX comenzó a haber un gran desarrollo de la tecnología la cual produjo un rápido aumento de la oferta de bienes y servicios. Surgieron nuevas formas de organización en el trabajo basado en un sistema fabril y de maquinaria, del cual podemos destacar la máquina de vapor descubierta por Watt. Este nuevo sistema de trabajo conllevó la división y fragmentación del proceso productivo en donde las máquinas se abrieron paso sustituyendo poco a poco el papel del humano en estos procesos. Este sistema de producción reforzó la división sexual del trabajo e incluso se acentúa en ciertos casos, estableciendo la diferenciación entre ocupaciones femeninas o masculinas. Esto se basará en principios de diferenciación laboral entre los sexos, lo que generará desigualdades en los ámbitos social, político y económico<sup>3</sup>.

Tras el descubrimiento de la máquina de vapor se produjeron grandes cambios en la industria ferroviaria produciéndose lo que se conoce como revolución de los transportes. Esto hizo que las distancias se acortaran y que fuese más sencillo el movimiento, supuso un impulso para la economía y el comercio. Simultáneamente, las ciudades experimentarán un enorme crecimiento, concentrándose la clase obrera en

---

<sup>2</sup> MEDINA-VICENT, M.: “El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del Siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto “mujeres””, *Fòrum de recerca*, 2014, núm. 19, p. 151

<sup>3</sup> *Idem*, p. 152

barrios que se construyeron sin ninguna planificación urbanística. Este hecho agravó su miseria y las malas condiciones de vida<sup>4</sup>.

Es en este momento donde surge la clase obrera, una clase que vendía su fuerza de trabajo y eran explotados por el capital formando el proletariado.<sup>5</sup> Mientras que la burguesía constituía un grupo social acomodado, dueño de los medios de producción como eran las industrias y fábricas en las que se empleaban la clase obrera<sup>6</sup>. Por lo que podríamos afirmar que la riqueza no fue equitativa ya que existía una gran desigualdad entre clases.

Una vez sabiendo esto podemos entender el papel que desempeñaban las mujeres en el ámbito laboral en el contexto de la Revolución Industrial. Se creó la concepción de espacio público y espacio privado asignado se cada uno de ellos a un sexo. En base a esto, las mujeres se quedaron con el espacio privado ya que eran las encargadas tanto del cuidado de la familia como de las tareas domésticas. La relación que guardaba la población con ese espacio privado relacionado con lo doméstico y la manera en que hombres y mujeres se desarrollaban era muy distinta, todo esto debido a la jerarquía de género y a la división sexual del trabajo<sup>7</sup>.

Para las mujeres pertenecientes a la clase burguesa, esta concepción de espacio doméstico les causaba rechazo debido a que les impedía poder acceder al ámbito público y todos los beneficios que esto les aportaba como la participación en la política u obtener un trabajo profesional remunerado con reconocimiento social. Sin embargo, para las mujeres de la clase obrera esto significaba que tenían que asumir responsabilidades adicionales a parte de las interminables jornadas de trabajo remuneradas con un salario bastante inferior al de los hombres a pesar de realizar el mismo trabajo. A esto se le conoce como “doble jornada”, es decir, que a las largas jornadas laborales se le sumaban las tareas domésticas y el cuidado de la familia<sup>8</sup>.

Ya a finales del siglo XIX con el movimiento obrero comenzaron a surgir las primeras manifestaciones en las que se denunciaba la gran desigualdad existente y, además, buscaban el bienestar de los trabajadores. Podríamos afirmar que la Revolución

---

<sup>4</sup> MEDINA-VICENT, M. op. cit. p. 153

<sup>5</sup> Disponible en <https://www.filosofia.org/enc/ros/claseo.htm> (fecha de última consulta 12 de junio de 2024)

<sup>6</sup> Disponible en <https://concepto.de/burguesia/> (fecha de última consulta 12 de junio de 2024)

<sup>7</sup> PALOMO CERMEÑO, E. “Conciliación (laboral y familiar)”, *Revista En Cultura De La Legalidad*, 2017, núm. 17, p. 228

<sup>8</sup> *Ibidem*



Industrial inglesa fue la pionera de la creación de un movimiento cuyo objetivo era la mejora de las condiciones laborales, centrándose el trabajo infantil y la brecha salarial existente<sup>9</sup>.

No fue hasta principios del siglo XX cuando distintas autoras expusieron la necesidad de regular los derechos e intereses para ambos sexos. Defendían la reconfiguración de la maternidad a través de la descarga de trabajo apoyando la división de las tareas encomendadas tradicionalmente a las mujeres, pero nunca se llegó a plantear como una idea posible hasta mucho después<sup>10</sup>.

Durante el siglo XX se mantuvo la división sexual del trabajo a pesar de que fueron las mujeres quienes desarrollaron los trabajos abandonados por los hombres que acudieron al frente de la Primera Guerra Mundial. Además, se les exigió que abandonarían sus puestos cuando esta finalizó para ser ocupados por hombres. Finales del siglo fue una etapa caracterizada por la implementación de políticas de igualdad, consiguió haber aumentado la consciencia social sobre el reparto equitativo de las tareas domésticas. Fue entonces cuando se comenzó a legislar a favor de los derechos de los trabajadores estableciendo medidas que buscaban evitar que la incorporación de la mujer en el mercado laboral pudiese afectar a la vida familiar<sup>11</sup>.

De entre las primeras normativas internacionales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar encontramos el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), en su artículo 3 incorpora permisos retribuidos con motivo de parto y descansos destinados a la lactancia<sup>12</sup>.

Por otro lado, se hace referencia también a la protección de la maternidad y de los niños en el artículo 25.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en el que cita literalmente “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”<sup>13</sup>.

Más adelante, la Carta Social Europea de 1961 dedica un artículo íntegro a los derechos y protección de los niños y los adolescentes (artículo 7) en el que por primera vez se establece una edad mínima para trabajar de quince años, se prohíbe que los niños

---

<sup>9</sup> PALOMO CERMEÑO, E. op. cit. p. 228

<sup>10</sup> Ídem, p. 229

<sup>11</sup> Ibidem

<sup>12</sup> Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3). Disponible en [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148) (fecha de última consulta 14 de junio de 2024)

<sup>13</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Disponible en <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (fecha de última consulta 14 de junio de 2024)

que estén en edad escolar puedan acceder a un puesto de trabajo, limitan la jornada de trabajo a los menores de edad, es una obligación de las empresas ofrecer un salario adecuado con respecto al trabajo realizado por menores y aprendices, se fija un mínimo de tres semanas de vacaciones retribuidas, entre otras. En el artículo 8 encontramos la protección de la maternidad en el que se añade la prohibición del despido de una mujer durante el periodo del permiso retribuido de maternidad, además, se regula el trabajo nocturno y prohibir el trabajo en minas o cualquiera que pudiese tener un factor de riesgo para mujeres con hijos<sup>14</sup>.

Seguidamente encontramos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1996 en su artículo 3 establece la obligación hacia los estados parte del pacto a asegurar la igualdad de género ya sea económica, social o cultural. En el artículo 7 se reconocen los derechos propios de los trabajadores, en el que en su apartado a. i) se busca la garantía de igual remuneración a igual trabajo incidiendo en que se aseguren condiciones igualitarias entre hombres y mujeres. Por otro lado, se considera a la familia como un “elemento natural y fundamental de la sociedad”<sup>15</sup>.

A continuación, la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres de 1979, de entre todos los tratados internacionales ocupa un papel muy importante en lo que respecta a los derechos fundamentales de las mujeres. Define qué es la igualdad y como poder lograrla, no solo es la declaración del derecho fundamental de la igualdad sino también la obligación de cumplirla por los Estados Parte de la convención. En su artículo 1 nos da la definición de discriminación considerándose como tal a cualquier tipo de restricción, exclusión o distinción con motivo de sexo con el fin de eliminar o reducir el ejercicio o disfrute de derechos y libertades en las mismas condiciones que un hombre en cualquier ámbito<sup>16</sup>.

Posteriormente encontramos el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, se crea con la intención de añadir referencia expresa a las responsabilidades familiares cosa que no se mencionó en el Convenio

---

<sup>14</sup> Carta Social Europea de 1961.

Disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934.pdf> (fecha de última consulta 14 de junio 2024)

<sup>15</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1996. Disponible en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights> (fecha de última consulta 14 de junio de 2024)

<sup>16</sup> Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres de 1979. Disponible en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (fecha de última consulta 14 de junio de 2024)

sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958. Cabe destacar su artículo 8 en el que se establece que las responsabilidades familiares no podrán constituir causa de extinción del contrato<sup>17</sup>.

En cuanto a la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer de 1995 fue la más destacada de las que se celebraron entre 1975 y 1995 debido a que consolidó cinco decenios de progresos legales tanto en la práctica como en la teoría en materia de igualdad. Representó un punto crucial en la agenda mundial de igualdad de género.<sup>18</sup>

Por último, cabe destacar que a partir del año 1989 toda la legislación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral que afecta a España y a la gran parte de Europa se encuentra recogida en la normativa propia de la Unión Europea.

#### b. Antecedentes de la Directiva 2019/1158

Conciliar conlleva la aplicación de instrumentos políticos con la finalidad de conseguir armonía entre la vida familiar, laboral y sobre todo un equilibrio entre sexos. A lo largo de la historia la normativa sobre conciliación no siempre se han tomado las mejores medidas en materia de igualdad, al tener una legislación feminizada y que promovía los roles de géneros ofreciendo permisos para el cuidado de la familia únicamente a mujeres. Lo que para nada promueve la igualdad sino más bien lo contrario ya que se refuerzan los roles de género impuestos en nuestra sociedad durante siglos.

Para hablar con los antecedentes de la Directiva 2019/1158 debemos comenzar con la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992<sup>19</sup>. De modo introductorio, en esta directiva se establece una serie de definiciones sobre: trabajadora embarazada, trabajadora que ha dado a luz y trabajadora en período de lactancia<sup>20</sup>.

En lo que respecta con las trabajadoras definidas en el artículo 2 anteriormente nombrado se ofrece un permiso de maternidad de catorce semanas ininterrumpidas que,

---

<sup>17</sup> Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981. Disponible en [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156) (fecha de última consulta 14 de junio de 2024)

<sup>18</sup> IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer de 1995. Disponible en <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995> (fecha de última consulta 14 de junio de 2024)

<sup>19</sup> Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. (En adelante Directiva 92/85/CEE).

<sup>20</sup> Directiva 92/85/CEE, artículo 2

podrán ser repartidas antes y/o después del parto. Siendo de obligatorio disfrute de dos semanas de las catorce concedidas. Este derecho estaba reservado a la mujer por lo que no contribuye al reparto equitativo del cuidado familiar entre hombres y mujeres<sup>21</sup>.

Además, se añade el derecho a poder asistir a exámenes médicos a través de un permiso sin pérdida de remuneración cuando estos tengan lugar durante la jornada de trabajo<sup>22</sup>.

Una de las grandes medidas a destacar y que sí favorecen realmente el disfrute de este tipo de permisos es la garantía de hacer ejercicio de los derechos dados por esta directiva sin que exista la posibilidad de que el empresario extinga el contrato de trabajo por causas relacionadas con la maternidad. En caso de despido el empresario deberá de aportar causas justificadas por escrito y estas no podrán ser por motivos discriminatorios<sup>23</sup>.

Por último, en su artículo 11<sup>24</sup> establece que se deberán de mantener las condiciones de trabajo inherentes al contrato a las mujeres trabajadoras que ejerzan su derecho de disfrute de este permiso, con el objetivo de que la maternidad no cause efectos laborales negativos y favorecer y animar a las trabajadoras a hacer uso de su derecho<sup>25</sup>.

Podemos concluir que esta directiva estaba enfocada únicamente a que las mujeres fueran las que se hiciesen cargo del cuidado del menor sin que realmente exista conciliación alguna entre hombres y mujeres. Por lo que, resulta ineficaz y fuerza la concepción de “familia tradicional”

Consecutiva a esta se aprobó la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996<sup>26</sup>. Esta directiva añade dos términos que hasta ahora no se habían incluido y que, además, tienen como objetivo la mejora de la conciliación, estos son el permiso parental y ausencia por motivos de fuerza mayor<sup>27</sup>.

---

<sup>21</sup> Directiva 92/85/CEE, artículo 8

<sup>22</sup> Directiva 92/85/CEE, artículo 9

<sup>23</sup> Directiva 92/85/CEE, artículo 10

<sup>24</sup> Directiva 92/85/CEE, artículo 11

<sup>25</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 2022 núm. 7, p. 15

<sup>26</sup> 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. (En adelante Directiva 96/34/CE)

<sup>27</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. op. cit. p.19

El permiso parental se concede por motivos de nacimiento o adopción tanto a hombres como a mujeres para ocuparse del menor durante mínimo tres meses. Este permiso podrá ser disfrutado cuando el menor cumpla la edad máxima determinada por cada Estado miembro que podrá ser como mínimo de hasta ocho años. Con motivo de promover la igualdad entre progenitores este derecho será intransferible, para así promover el disfrute por ambas partes<sup>28</sup>.

Además, se fija la posibilidad de disfrutar este permiso a jornada completa, jornada parcial, de forma fragmentada o de forma continuada. También, define las causas en las que se puede posponer la concesión del permiso, es el caso de trabajos estacionales<sup>29</sup>.

Al igual que en anteriores directivas se garantiza la protección contra el despido y que mantendrá su puesto de trabajo, o en caso de no ser posible, uno similar conforme a su contrato de trabajo<sup>30</sup>.

Con la modificación de la Directiva 92/85/CEE se incluye la ausencia por motivos de fuerza mayor en el que se permite que el trabajador se ausente del puesto de trabajo según lo regulado por los Estados miembros en la normativa interna, convenios colectivos y/o causas relacionadas con la fuerza mayor en lo que respecta a la familia en caso de enfermedad o accidente grave. Además, los estados miembros podrán limitar este derecho a una duración determinada por año<sup>31</sup>.

Realmente la Directiva 96/34/CE hizo cambios muy notorios e importantes en lo que respecta a la conciliación de la vida familiar, creando el permiso parental y haciendo posible la ausencia por causa de fuerza mayor. Además de que incluye por primera vez al hombre como beneficiario del permiso de paternidad. Por lo que, fue un gran avance con respecto a la Directiva 92/85/CEE.

La Directiva 96/34/CE fue derogada por la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010<sup>32</sup>. La razón de actualizar a su antecesora viene de fue la necesidad de revisar y hacer cambios en el permiso parental en relación a lo ya establecido. La modificación más notoria fue el aumento de la duración mínima del

---

<sup>28</sup> Directiva 96/34/CE, cláusula 2.1 y 2.2

<sup>29</sup> Directiva 96/34/CE, cláusula 2.3 c) y e)

<sup>30</sup> Directiva 96/34/CE, cláusula 2.4 y 2.5

<sup>31</sup> Directiva 96/34/CE, cláusula 3

<sup>32</sup> Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (En adelante Directiva 2010/98/UE)

permiso parental al que se le suma un mes con respecto a la anterior directiva, es decir, se pasa de una duración mínima de tres meses a cuatro meses. Se mantiene el carácter intransferible entre progenitores, pero este solo se aplica a uno de esos cuatro meses dejando en manos de los Estados miembros la posibilidad de que elijan si el carácter intransferible se pueda aplicar a un periodo de tiempo superior<sup>33</sup>.

Otro aspecto significativo fue que, en las garantías que se aseguran a los trabajadores para poder disfrutar de este derecho sin represalias, se añade cuando se produzca hacia el trabajador un trato menos favorable por haber ejercido su derecho<sup>34</sup>. Es decir, ya no solo se prohíbe el despido, sino que también se protege a los trabajadores de que se les apliquen represalias relacionadas con un mal trato en su puesto de trabajo.

---

<sup>33</sup> Directiva 2010/18/UE, cláusula 2.2

<sup>34</sup> Directiva 2010/18/UE, cláusula 5.4

## Análisis de la Directiva 2019/1158

Para poder definir qué es la conciliación debemos acudir a dos ámbitos muy relevantes: el laboral o profesional y el familiar o privado. La conciliación tiene como objetivo principal la coordinación y compatibilidad entre ellos, debido a que en el mundo moderno estos dos factores resultan incompatibles de forma equitativa entre hombres y mujeres. Los estados aplican políticas que fomenten la conciliación. Esta situación crea un enfrentamiento llamado “conflicto trabajo-familia”<sup>35</sup>.

A partir de lo dispuesto anteriormente podríamos definir la conciliación como el conjunto de acciones políticas que buscan la armonía entre el ámbito profesional y privado con el fin de aumentar la satisfacción de los trabajadores en ambos entornos tan relevantes en la vida de las personas. Por lo que, la conciliación es una materia que necesita de una regulación eficaz y que asegure y garantice condiciones favorables para su ejercicio sin represalias ni consecuencias.

### a. Objeto y alcance de la Directiva

La Directiva 2019/1158 tiene como objeto establecer las condiciones mínimas que tienen que adoptar los estados miembros en materia de igualdad<sup>36</sup>. Es decir, el objeto de la Directiva es el fomento de un reparto más equitativo entre hombres y mujeres en lo que respecta al cuidado de la familia. Promoviendo que se cree un vínculo desde muy temprana edad entre padres e hijos<sup>37</sup>.

Cabe recalcar que la Directiva 2019/1158 únicamente establece las disposiciones mínimas que deben tener todos estos permisos dejando en manos de los estados miembros la posibilidad de añadir mejoras a estas<sup>38</sup>.

Para ello, el artículo 1 establece una serie de permisos con el fin de facilitar la conciliación que sean progenitores o cuidadores. Estos son: permisos de paternidad, permiso parental y permiso para cuidadores, además de añadir fórmulas de trabajo flexible para que todos aquellos trabajadores que sean progenitores o cuidadores puedan

---

<sup>35</sup> PAPI GÁLVEZ, N.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, tomo 23, 2005, núm. 1, p. 92

<sup>36</sup> Directiva 2019/1158, artículo 1

<sup>37</sup> Directiva 2019/1158, considerando 19

<sup>38</sup> Directiva 2019/1158, considerando 16

adaptar a sus condiciones personales el disfrute de los permisos establecidos por la presente directiva<sup>39</sup>.

Los destinatarios de la Directiva 2019/1158 son todos los países miembros de la Unión Europea, tuvo eficacia en ellos a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea<sup>40</sup>.

Será de aplicación a todas los hombres y mujeres que desempeñen una actividad por cuenta ajena que tengan una relación laboral o un contrato de trabajo en función a lo que disponga en su derecho interno<sup>41</sup>.

#### b. Igualdad de género

La igualdad es un principio fundamental tipificado en el artículo 14 de la Constitución Española, en el que se establece que todos los españoles somos iguales ante la ley, sin importar razón de sexo, ideológica, religiosa, de opinión u otra índole<sup>42</sup>. También la encontramos regulada en el artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el que se expresa textualmente “todas las personas son iguales ante la ley”<sup>43</sup>.

Partiendo de la definición de igualdad, podemos definir la igualdad de género como la búsqueda del disfrute de los mismos derechos, oportunidades, recursos y protecciones para hombres, mujeres, niños y niñas<sup>44</sup>.

La Unión Europea apoya y defiende la igualdad de género en varias disposiciones normativas propias entre las que encontramos:

- El artículo 153.1 i) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<sup>45</sup>, en el que se defiende la igualdad de género en el ámbito laboral, en concreto, promover el igual trato y mismas oportunidades en el mercado laboral<sup>46</sup>.

---

<sup>39</sup> Directiva 2019/1158, artículo 1

<sup>40</sup> Directiva 2019/1158, artículo 21 y 22

<sup>41</sup> Directiva 2019/1158, artículo 2

<sup>42</sup> Constitución Española, artículo 14

<sup>43</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Disponible en <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf> (fecha de última consulta 17 de junio de 2024)

<sup>44</sup> Disponible en <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero> (fecha de última consulta 17 de junio de 2024)

<sup>45</sup> Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Disponible en <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf> (fecha de última consulta 16 de junio de 2024)

<sup>46</sup> Directiva 2019/1158, considerando 1



- El artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea (TUE)<sup>47</sup> con el que se busca enfrentar la discriminación y la exclusión social, la defensa de los derechos del niño y la igualdad entre hombres y mujeres<sup>48</sup>.
- El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>49</sup> está dedicado íntegramente a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos incluidos el ámbito laboral<sup>50</sup>.
- Por otro lado, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de 2006<sup>51</sup> ha sido ratificada por todos los países miembros de la Unión en cuyo artículo 7.1 se garantiza que todos los niños con discapacidad gozaran de los derechos humanos y libertades que el resto de los niños<sup>52</sup>.
- Otra convención de las Naciones Unidas que ha sido ratificada por los estados miembros fue la relativa a los Derechos del Niño de 1989<sup>53</sup>. En la que en su artículo 18.1 se establece que es responsabilidad de ambos padres asumir las responsabilidades inherentes al cuidado y crianza del menor, y, que cuyo afán principal y primordial será el “interés superior del niño”<sup>54</sup>.
- El pilar 2 de los 20 pilares europeos de derechos sociales<sup>55</sup> reafirma el derecho a un trato igualitario entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de entre los que destaca: en la búsqueda de trabajo, ya en el puesto de trabajo y en cuanto a la remuneración del trabajo realizado. Por otro lado, encontramos en pilar 9 que está enfocado en la conciliación estableciendo que todos los trabajadores tienen

---

<sup>47</sup> Tratado de la Unión Europea. Disponible en <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf> (fecha de última consulta 16 de junio de 2024)

<sup>48</sup> Directiva 2019/1158, considerando 2

<sup>49</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Disponible en <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf> (fecha de última consulta 16 de junio de 2024)

<sup>50</sup> Directiva 2019/1158, considerando 2

<sup>51</sup> Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de 2006. Disponible en <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> (fecha de última consulta 14 de junio de 2024)

<sup>52</sup> Directiva 2019/1158, considerando 2

<sup>53</sup> Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989. Disponible en <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf> (fecha de última consulta 16 de junio de 2024)

<sup>54</sup> Directiva 2019/1158, considerando 5

<sup>55</sup> Los 20 pilares europeos de derechos sociales. Disponible en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=es> (fecha de última consulta 14 de junio de 2024)

el derecho ausentarse de su puesto de trabajo para el cuidado y ayuda de familiares convivientes<sup>56</sup>.

Una vez expuesto toda la normativa ratificada por los países miembros y la normativa propia de la Unión Europea en materia de igualdad con la que se busca garantizar este derecho fundamental podemos decir que en Europa se tiene consciencia de la problemática existente en la actualidad y por la que es necesaria la regulación de políticas enfocadas en la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

Políticas cuyo objetivo sea la igualdad entre géneros, a partir de las cuales se promueva la participación de las mujeres en el ámbito laboral, eliminación de la brecha salarial y techo de cristal y un reparto equitativo de las tareas de cuidado de los hijos. Además, deberán tener en cuenta el cambio demográfico que estamos sufriendo hoy en día, en el que ha disminuido considerablemente la natalidad y no se está garantizando el relevo generacional. Consecuencia de ello, estamos teniendo una sociedad envejecida que necesitará de cuidados no profesionales por parte de familiares más cercanos<sup>57</sup>.

Los cambios de calendario y las amplias jornadas de trabajo que cada vez son más largas complican el poder conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores, siendo las más perjudicadas las mujeres. Se ven en la obligación de tener que reducir su jornada laboral, ya que suelen tener un salario inferior al de los hombres y son las que toman medidas para el cuidado de familiares, hasta el punto de dejar por completo su puesto de trabajo<sup>58</sup>.

Esto se debe ya que actualmente, según establece el considerando 11 de la directiva, no se ofrecen los suficientes incentivos para que los hombres asuman el cuidado de la familia. Es decir, no existen permisos retribuidos que permitan a los hombres poder abandonar el puesto de trabajo con motivo del cuidado de la familia y, esto causa la baja frecuencia a la que se acogen a ellos<sup>59</sup>.

Es una realidad que existe un desequilibrio a la hora de legislar las políticas de conciliación entre hombres y mujeres, siendo las mujeres quienes más permisos pueden disfrutar. Esto fomenta los roles de género y los estereotipos en materia laboral. Lo que supone un problema, las políticas sobre la conciliación deben estar orientadas a la búsqueda de la igualdad rompiendo los estereotipos y fomentando que los hombres

---

<sup>56</sup> Directiva 2019/1158, considerando 9

<sup>57</sup> Directiva 2019/1158, considerando 6

<sup>58</sup> Directiva 2019/1158, considerando 10

<sup>59</sup> Directiva 2019/1158, considerando 11

hagan uso de las fórmulas para conciliar entre los que se encuentran los permisos retribuidos o las fórmulas flexibles de trabajo. Se han demostrado que el uso de estas tiene un efecto positivo en la familia y reduce la carga asociada al trabajo de cuidador no remunerado<sup>60</sup>.

Por otro lado, es responsabilidad de los Estados miembros que tanto hombres como mujeres puedan acogerse por igual a los permisos relacionados con la conciliación. Para ello no es únicamente necesario la implementación de permisos retribuidos sino ir un poco más allá como regular el acceso a guarderías y cuidados de larga duración que sean de fácil acceso para todo el mundo. Así, se fomenta la introducción y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral que si estas condiciones no se ofrecieran no podrían hacerlo<sup>61</sup>.

Otro de los aspectos que recoge la directiva acerca la igualdad, es el fomento de una equidad en el reparto de las cargas familiares y que los padres puedan crear un vínculo cercano con sus hijos desde muy temprana edad<sup>62</sup>.

Para que todo lo dispuesto anteriormente sea posible la directiva se establece que se deberá garantizar una protección judicial adecuada que proteja a los trabajadores que quieran hacer uso de su derecho contra cualquier tipo de represalia que el empresario ejerza hacia él. Esto es un punto fundamental ya que si los trabajadores se sientes desamparados no van a ejercer su derecho a conciliar, es por ello, que para que todas estas políticas sean útiles y favorables para los padres debe de garantizarse que los trabajadores van a estar protegidos<sup>63</sup>.

Con el fin de asegurar que los Estados miembros están cumpliendo con lo dispuesto en la directiva, deberán de aportar un informe sobre los resultados obtenidos<sup>64</sup>. Los organismos encargados de realizar dichos informes deberán de estar especialidades en materia de igualdad “en relación con las cuestiones de lucha contra la discriminación” con el fin de asegurar que el estudio realizado sea objetivo y eficaz<sup>65</sup>.

En conclusión, la protección en materia de igualdad que ofrece la directiva es necesaria para fomentar que los padres tengan parte de la carga del cuidado familiar, por ello, la importancia que le en su considerando. Estudios demuestran que aquellos países

---

<sup>60</sup> Directiva 2019/1158, considerando 11

<sup>61</sup> Directiva 2019/1158, considerando 12

<sup>62</sup> Directiva 2019/1158, considerando 19

<sup>63</sup> Directiva 2019/1158, considerando 44

<sup>64</sup> Directiva 2019/1158, artículo 18

<sup>65</sup> Directiva 2019/1158, artículo 15

en los que se implementa y fomentan las formas flexibles de trabajo como el permiso parental a los padres y una remuneración durante este permiso incrementa el índice de padres que se acogen a este y, además, se crea una tendencia positiva en el empleo femenino<sup>66</sup>. Por lo tanto, está demostrado que las medidas de conciliación son útiles y que facilitan la vida privada a los trabajadores creando así mayor satisfacción en ellos al poder compaginar su vida laboral y familiar.

### c. Cuidador, familiar y fórmulas de trabajo flexible

En el artículo 3 se establece la definición que será de aplicación a toda la directiva sobre los términos de cuidador, familiar y fórmulas de trabajo flexibles. Es necesario el conocimiento de ello, para así poder analizar la directiva de una forma más comprensible<sup>67</sup>.

El Cuidador es aquella persona trabajadora se encarga del cuidado, ayuda y asistencia de una persona conviviente la cual necesita de una atención especial a causa de una enfermedad grave definida por el país miembro en el que residan<sup>68</sup>. Dentro de la definición de cuidador es importante incidir en el concepto de carga del cuidador<sup>69</sup>. La carga es una idea abstracta en la que los autores no llegan a un acuerdo y por ese motivo es muy complicado su determinación y evaluación. En un primer instante, en los años 60 se definió como “cualquier coste para la familia”. La importancia de definir este término radica en el interés de conocer cómo afecta física y psicológicamente al trabajador y si esto influye en su rendimiento laboral. En la actualidad, la definición usada para la carga del cuidador es: “El conjunto de problemas de orden físico, psíquico, emocional, social o económico que pueden experimentar los cuidadores”<sup>70</sup>.

En relación con esto, la directiva utiliza el término “*cuidados no profesionales*”, considerándose como cuidados proporcionados por personas que mantienen hasta un tercer grado de parentesco ya sea por consanguinidad, vínculo conyugal, adopción o afinidad. Se plantea la problemática que esta suponiendo el cambio demográfico en el cuidado de personas dependientes, debido a que la natalidad cada vez es menor creando

---

<sup>66</sup> Directiva 2019/1158, considerando 26

<sup>67</sup> Directiva 2019/1158, artículo 3.1

<sup>68</sup> Directiva 2019/1158, artículo 3.1. d)

<sup>69</sup> CRESPO, M y RIVAS, M<sup>a</sup> T.: “La evaluación de la carga del cuidador: una revisión más allá de la escala de Zarit”, *Clínica y Salud*, vol. 26, 2015, p. 9

<sup>70</sup> GÓMEZ-BUSTO, F, RUIZ DE ALEGRÍA, L, MARTÍN, A.B, SAN JORGE, B y LETONA, J. “Perfil del cuidador, carga familiar y severidad de la demencia en tres ámbitos diferentes: domicilio, centro de día y residencia de válidos”. *Revista española de geriatría y gerontología*, vol. 34. núm. 3. 1999 p. 142

así una Europa envejecida. Sumado a eso que la presión económica sobre el gasto público de los Estados miembros aumenta y, por ello, se prevé que la población se vea obligada a ejercer cuidados no profesionales<sup>71</sup>.

Se considera familiar a cualquier persona que tenga un vínculo ascendente, descendente o que constituyan una unión matrimonial o de hecho registradas en el derecho interno del país miembro de la UE<sup>72</sup>. En el caso de España, según el artículo 915 del Código Civil, el parentesco es determinado a partir de grados de consanguinidad que constituyen la cercanía a la generación del trabajador<sup>73</sup>.

En cuando a las fórmulas de trabajo flexible representan la capacidad que tienen los trabajadores para alterar el modelo de trabajo estipulado en el contrato de trabajo a partir de modificaciones en la jornada de trabajo como la reducción de jornada, horarios más flexibles o incluso el teletrabajo<sup>74</sup>. El Estatuto de los Trabajadores contempla en su artículo 37.4 la posibilidad de ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora, hasta que el lactante cumpla nueve meses de vida que, tendrán que ser empleadas para su cuidado. Y, si así lo desea el trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora de jornada con la misma finalidad<sup>75</sup>.

El artículo 9 de la directiva ofrece garantías para que los trabajadores puedan acogerse a las fórmulas de trabajo flexibles. Los trabajadores podrán acogerse a estas medidas hasta que el menor cumpla cierta edad, la directiva establece una edad mínima de ocho años, pero cada estado determinará la duración de esta. Además, también se deberá garantizar que los cuidadores puedan adoptar estas fórmulas, pero la directiva no establece un tiempo determinado dejando en manos de los estados miembros que consideran cuál será el “límite razonable” para el disfrute de este. Los trabajadores deberán de trasladar a su empleador una solicitud para poder acceder a este derecho la cual será revisada en un tiempo razonable y decidir si la solicitud es aceptada o no. En caso de ser denegada deberá de aportar las razones justificadas<sup>76</sup>. En caso de que el empleador haya limitado el acceso a las fórmulas de trabajo flexibles, el trabajador tendrá derecho a volver, en un periodo acordado, a las condiciones suscritas en su

---

<sup>71</sup> Directiva 2019/1158, considerando 7

<sup>72</sup> Directiva 2019/1158, artículo 3.1 e)

<sup>73</sup> Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Artículo 915 (En adelante CC)

<sup>74</sup> Directiva 2019/1158, artículo 3.1 f)

<sup>75</sup> 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. (En adelante ET)

<sup>76</sup> Directiva 2019/1158, artículo 9.1 y 9.2

contrato de trabajo original. Para poder acogerse a las fórmulas flexibles de trabajo, los Estados miembros podrán exigir un periodo de trabajo anterior o como máximo una antigüedad de seis meses. En los casos en que el trabajador tenga contratos sucesivos con un mismo empleador se sumará el computo de todos ellos para establecer la antigüedad<sup>77</sup>.

Con el objetivo de favorecer también a los empleadores, estos podrán limitar la acción de los trabajadores a una duración determinada, tanto la reducción de jornada como cualquier otro tipo de fórmulas. Ya que se ha demostrado que una reducción de jornada puede resultar útil para que las mujeres permanezcan en el mercado laboral una vez dado a luz, pero en largos periodos producen grandes reducciones en las cotizaciones de la seguridad social y, como consecuencia de ello, reducciones en las prestaciones derivadas de ellas<sup>78</sup>.

### c. Permiso por razones familiares

La directiva pretende apoyar a todos los trabajadores que sean padres o cuidadores de familiares a partir de ofrecer una serie de permisos retribuidos con el objetivo de que estos no abandonen sus puestos de trabajo. Por lo que se asegura que todos los trabajadores que decidan acogerse a estos permisos tengan la garantía que cuando se vayan a reincorporar a su puesto de trabajo tengan el derecho a ocupar el mismo o uno que sea compatible con lo dispuesto en su contrato de trabajo<sup>79</sup>.

La regulación que ofrece la presente directiva son los requisitos mínimos que deben cumplir los Estados miembros, pero estos podrán mejorar las condiciones establecidas en el articulado<sup>80</sup>. Además, para asegurar que los progenitores, sobre todos los hombres, se acojan a este derecho se deberá de conceder durante el permiso una prestación económica adecuada.<sup>81</sup>

Por otra parte, a modo de promover que los progenitores permanezcan en el mercado laboral, deben de poder adaptar su calendario laboral con sus preferencias y necesidades individuales y privadas a partir de los permisos establecidos por la presente

---

<sup>77</sup> Directiva 2019/1158, artículo 9.3 y 9.4

<sup>78</sup> Directiva 2019/1158, considerando 35

<sup>79</sup> Directiva 2019/1158, considerando 38

<sup>80</sup> Directiva 2019/1158, considerando 16

<sup>81</sup> Directiva 2019/1158, considerando 29

directiva con el fin de conseguir una conciliación más efectiva<sup>82</sup>. Además, es necesario valorar las necesidades específicas de los progenitores como pueden ser: familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores que tiene hijos con discapacidad, progenitores con discapacidad, entre otras<sup>83</sup>.

En primer lugar, encontramos el permiso para cuidadores, es aquel que se le otorga al trabajador que se ajusta a la descripción de cuidador, es decir, aquel que se encarga del cuidado, ayuda y asistencia de una persona conviviente<sup>84</sup>. Este tendrá una duración de cinco días laborales al año por trabajador, queda a manos de los Estados miembros establecer los requisitos y el modo en el que se podrá disfrutar de este permiso. Se podrá distribuir por periodos de un año, por cada persona que necesite cuidado, asistencia o ayuda, o por el caso que se trate, esto también lo regularan los Estados miembros. Se recomienda a los Estados miembros, con el objetivo de que más personas puedan acceder a este permiso, que establezcan una retribución adecuada<sup>85</sup>.

A continuación, el permiso de paternidad es aquel que permite a los progenitores ausentarse del trabajo a fin de facilitarle cuidados al menor recién nacido. La legislación propia de cada Estado miembro deberá de determinar si a este permiso se podrá acoger un segundo progenitor<sup>86</sup>. Tendrá una duración de diez días laborales, que podrán ser disfrutadas antes o después del nacimiento del menor, en función de la normativa interna<sup>87</sup>. No se podrá exigir un mínimo de antigüedad ni un periodo de trabajo determinado para el disfrute del permiso y, además, se concederá sea cual sea el estado civil del trabajador<sup>88</sup>.

En cuanto al permiso parental es aquel al cual se pueden acoger todos aquellos trabajadores que sean progenitores con ocasión del nacimiento o adopción de un hijo<sup>89</sup>. Con relación al periodo de tiempo que tienen los progenitores para el disfrute del permiso este tiene que ir relacionado con la edad del niño, que tendrá que ser determinada de manera que ambos padres puedan acogerse al permiso<sup>90</sup>. Es por ello, que tiene una duración de 4 meses a disfrutar antes de que el menor cumpla una

---

<sup>82</sup> Directiva 2019/1158, considerando 34

<sup>83</sup> Directiva 2019/1158, considerando 37

<sup>84</sup> Directiva 2019/1158, artículo 3.1 c)

<sup>85</sup> Directiva 2019/1158, considerando 32

<sup>86</sup> Directiva 2019/1158, artículo 3.1 a)

<sup>87</sup> Directiva 2019/1158, artículo 4.1

<sup>88</sup> Directiva 2019/1158, artículo 4.2 y 4.3

<sup>89</sup> Directiva 2019/1158, artículo 3.1 b)

<sup>90</sup> Directiva 2019/1158, considerando 24

determinada edad, la directiva establece una duración mínima de ocho años, pero será cada Estado miembro quien la determine.

Tiene carácter intransferible en al menos dos meses del permiso, es decir, que al menos la mitad del permiso deberá de ser disfrutado de manera individual por parte de los dos progenitores. Además, es una obligación de los Estados la garantía de que ambos progenitores puedan disfrutar de este permiso<sup>91</sup>.

Para poder disfrutar del permiso parental, se deberá avisar al empleador con una antelación suficiente que determinará en cada Estado miembro, en la que se verá reflejada la fecha de inicio y la de finalización del permiso. Se podrá exigir un periodo de tiempo trabajado o una antigüedad que no podrá ser superior a un año. Por otro lado, el empleador podrá, en función a lo que establezca la normativa interna, aplazar por un periodo considerable el disfrute del permiso parental alegando que causaría una alteración importante en el funcionamiento de la empresa<sup>92</sup>.

Además, se deberá de garantizar que los trabajadores puedan solicitar el disfrute del permiso parental en función de las fórmulas flexibles de trabajo, es decir, a jornada completa o jornada parcial, de manera continuada o por períodos de tiempo. Para ello, el trabajador deberá de solicitarlo a su empleador el cual en un periodo de tiempo considerable deberá de dar una respuesta. En caso de denegar la solicitud, deberá de aportar causas justificadas por escrito<sup>93</sup>.

El apartado 8 del artículo 5, establece que se tendrá que evaluar las necesidades en los casos en que progenitores adoptivos, progenitores con una discapacidad o progenitores que tengan hijos con discapacidad y adaptar las condiciones del permiso parental a estos casos<sup>94</sup>.

Durante el tiempo de permiso se recomienda a los beneficiarios que para tener una futura incorporación más sencilla se mantenga en contacto con la empresa durante el tiempo que dure la prestación con el objetivo de que el trabajador se mantenga informado sobre posibles modificaciones que puedan haber ocurrido en el periodo de ausencia. El tipo de contacto deberá de ser pactado por las partes ajustándose a la normativa interna del estado. Los trabajadores ausentes deberán de ser notificados por

---

<sup>91</sup> Directiva 2019/1158, artículo 5.1 y 5.2

<sup>92</sup> Directiva 2019/1158, artículo 5.3, 5.4 y 5.5

<sup>93</sup> Directiva 2019/1158, artículo 5.6

<sup>94</sup> Directiva 2019/1158, artículo 5.8



parte de su empleador sobre posibles vacantes internas y ascensos, teniendo derecho a participar en estos procesos y pedir dichas vacantes<sup>95</sup>.

Una vez conocido que es el permiso de paternidad y el permiso parental podemos identificar sus diferencias. La primera diferencia por destacar es quienes pueden disfrutar del permiso, en el permiso de paternidad se incluye a un solo progenitor y es opción de los Estados miembros que se pueda aplicar a un segundo progenitor, mientras que en el permiso parental se debe de garantizar el disfrute de ambos progenitores. Una diferencia fundamental entre ambos es la duración mientras que el permiso de paternidad tiene una duración de diez días laborales el permiso parental es de cuatro meses.

Otra característica es el periodo del que dispone el trabajador para el disfrute de este, en el permiso de paternidad se ofrece a elección de los Estados miembros la posibilidad de disfrutarlo en parte antes del nacimiento, aspecto que en el permiso parental no se especifica. Por otro lado, ambos permisos coinciden en que podrán acogerse al disfrute de este a función de las fórmulas flexibles. El permiso de paternidad no podrá estar sujeto a periodos de trabajo determinados ni exigir una antigüedad en concreto, por lo contrario, en el permiso parental se podrá exigir siempre y cuando no sea superior al año. En el caso del permiso parental se exige un preaviso al empleador, lo que no se encuentra reflejado en el permiso de paternidad.

Por último, encontramos la ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor. Constituye el derecho que tiene un trabajador para ausentarse del puesto de trabajo por motivos de causa mayor, estas pueden ser, enfermedad grave, accidente en los que sea indispensable la presencia inmediata del trabajador o por motivos familiares urgentes. Al igual que el permiso para cuidadores se podrá limitar el uso de este permiso por caso, por un tiempo determinado por año, o por caso y por año<sup>96</sup>.

#### e. Condiciones laborales: derechos y protección

La directiva además de establecer los contenidos mínimos sobre los permisos anteriormente nombrados garantiza una serie de derechos y protección a los trabajadores que se acojan a estos.

---

<sup>95</sup> Directiva 2019/1158, considerando 25

<sup>96</sup> Directiva 2019/1158, artículo 7

La peor consecuencia que podría tener un trabajador que quiera disfrutar de los permisos regulados en los artículos 4,5,6 y 9 es el despido. La directiva se ha encargado de establecer una protección especial a estos casos.

Por ello, queda prohibido el despido de los trabajadores por solicitar o disfrutar de uno de los permisos nombrados anteriormente. Cuando un trabajador sea despedido y considere que ha sido a causa del disfrute o solicitud de alguno de estos permisos podrán pedir las causas justificadas al empleador, el cual deberá de aportar por escrito los motivos del despido que tendrá que demostrar que son motivos no relacionados con los permisos. Es decir, habrá un régimen probatorio favorable hacia el trabajador que corresponde la parte débil del contrato de trabajo<sup>97</sup>. Además, en el artículo 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se establece que toda persona trabajadora tiene el derecho a ser protegida en caso de despido por alguna causa de maternidad<sup>98</sup>.

Otra de las consecuencias posibles, ya regulada en la Directiva 2010/18/UE, es que el empleador le dé un trato o le aplique consecuencias desfavorables al trabajador a modo de represalia por acogerse a los permisos previstos en esta directiva. Por lo que, constituye una obligación de los Estados miembros aportar protección a los trabajadores, incluidos a los representantes de los trabajadores, contra cualquier trato discriminatorio<sup>99</sup>.

La directiva fija que todos los derechos adquiridos por los trabajadores en el momento en que se inicie algunos de los permisos reflejados en los artículos 4,5, 6 y 7 se mantendrán una vez este haya finalizado<sup>100</sup>. Una vez finalizado el tiempo de ausencia el trabajador tendrá derecho a la reincorporación de a su puesto de trabajo o alguno de igual naturaleza en función a lo establecido en su contrato de trabajo, siempre y cuando esto no suponga tener unas condiciones menos favorables a las que el trabajador tenía antes del disfrute del permiso<sup>101</sup>. Por otro lado, será responsabilidad de los Estados miembros determinar en su legislación interna cuáles serán las condiciones del contrato de trabajo o de la relación durante la ausencia del trabajador, así como regular lo relativo a seguridad social.

---

<sup>97</sup> Directiva 2019/1158, considerando 40 y artículo 12

<sup>98</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Disponible en <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf> (fecha de última consulta 19 de junio de 2024)

<sup>99</sup> Directiva 2019/1158, artículo 14

<sup>100</sup> Directiva 2019/1158, artículo 10

<sup>101</sup> Directiva 2019/1158, considerando 38

Por último, los Estados miembros podrán introducir, mantener o mejorar las condiciones expuestas en esta directiva, pero nunca podrá constituir una causa para la reducción del nivel de protección de las condiciones que ya poseen los trabajadores por la regulación en su norma interna<sup>102</sup>.

#### f. Obligaciones de los Estados miembros

La obligación, que considero más importante, que se les impone a los Estados miembros es la de asegurar y garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de los permisos establecidos en la directiva en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. Esta obligación se ve reflejada en todos los artículos en los que se hace referencia a alguno de los distintos tipos de permisos. Como anteriormente ya se ha comentado, la directiva establece los requisitos mínimos que deben de ser cumplidos de forma obligatoria por los Estados miembros, con la posibilidad de que mejoren dichas condiciones<sup>103</sup>.

Relacionado con el punto anterior, los Estados miembros deberán de imponer las medidas necesarias para prohibir que el empleador tenga un trato desfavorable o que le imponga condiciones perjudiciales a los trabajadores que disfruten de permisos regulados en los artículos 4,5 y 6, o cuando se mantengan ausentes por causas de fuerza mayor, artículo 7, o cuando se acojan a las fórmulas flexibles reguladas en el artículo 9.

El no cumplimiento de las disposiciones nacionales acarrearán una serie de sanciones que deberán de ser reguladas por cada Estado, las sanciones deberán de ser tipificadas por el principio de proporcionalidad, además, tendrán que ser efectivas<sup>104</sup>.

Los Estados miembros tienen la obligación de poner en conocimiento la transposición de la directiva al derecho interno y la normativa ya en vigor de los ámbitos de aplicación de la directiva, a los empleadores y trabajadores a través de los medios adecuados a todo el territorio nacional<sup>105</sup>.

A fin de comprobar si las medidas aplicadas en la presente directiva están siendo efectivas los Estados miembros deberán de elaborar un informe que tendrán que entregar a más tardar el 2 de agosto de 2027. El informe será acompañado de un estudio en el que se relate la frecuencia con la que se adoptan cada tipo de permisos y de un

---

<sup>102</sup> Directiva 2019/1158, considerando 40 y artículo 16

<sup>103</sup> Directiva 2019/1158, considerando 46

<sup>104</sup> Directiva 2019/1158, artículo 13

<sup>105</sup> Directiva 2019/1158, artículo 17

estudio sobre los derechos que tienen los trabajadores por cuenta propia a disfrutar de permisos por motivos familiares. Además, si así lo desean, el informe podrá acompañarse de una recomendación legislativa<sup>106</sup>.

---

<sup>106</sup> Directiva 2019/1158, artículo 18

Transposición al derecho español: adaptaciones legales y reglamentarias

Los Estados miembros tuvieron como plazo máximo para poner en vigor la Directiva 2019/1158 hasta el 2 de agosto de 2022, a excepción de lo referido a la remuneración o prestación económica que le corresponden al permiso parental que tendrán de plazo hasta el 2 de agosto de 2024<sup>107</sup>.

Cuando transpongan al derecho interno las disposiciones a las que hace referencia la directiva deberán de comunicar a la Comisión cuál es el texto en el que se incluyen las principales medidas<sup>108</sup>.

España pretendía trasladar al derecho español la Directiva 2019/1158 a través de la Ley de Familia. Siendo este un proyecto fallido y suponiendo el riesgo a exponerse a una multa por haber expirado el plazo establecido por la directiva del 2 de agosto de 2022. La Comisión europea remitió una carta de emplazamiento a España con fecha 20 de septiembre de 2022, además de un dictamen por no haber comunicado la transposición realizada el 19 de abril de 2023. Por lo que, resulta necesario la aprobación de un real decreto-ley para hacer posible la transposición, pudiendo así cerrar los procedimientos de infracción abierto por la Comisión Europea<sup>109</sup>. A consecuencia de esto se transpone la Directiva 2019/1158 a través del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio<sup>110</sup>. Dicha normativa realiza modificaciones en varios artículos del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>111</sup> que las podremos encontrar en el libro segundo del real decreto-ley.

En primer lugar, la Directiva hace múltiples referencias a que los Estados miembros deben de garantizar que no se cree discriminación hacia los trabajadores con motivo de hacer uso de algunos de los permisos que recoge. Esta protección la podemos encontrar en la modificación realizada en el artículo 4.2 c) del ET en el que dispone que todos los trabajadores tendrán derecho a no ser discriminado por razón de sexo, además, incluye

---

<sup>107</sup> Directiva 2019/1158, artículo 20.1 y 20.2

<sup>108</sup> Directiva 2019/1158, artículo 20.4

<sup>109</sup> NIETO ROJAS, P.: “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD ley 5/2023” *Revista de estudios jurídico laborales y de seguridad social*, núm.7, 2023, p. 82

<sup>110</sup> Real Decreto-ley 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. (En adelante Real Decreto-Ley 5/2023)

<sup>111</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (En adelante EBEP)

el trato desfavorable por acogerse al ejercicio de los derechos de conciliación<sup>112</sup>, regulado en el artículo 11 y 14 de la Directiva 2019/1158.

En relación con lo dispuesto en el considerando 1 de la directiva sobre la igualdad de oportunidades en el mercado laboral para hombres como mujeres encontramos en el artículo 17.4 del ET se establece la posibilidad de establecer medidas de acción positiva para el acceso de las mujeres en todas las profesiones. También, añade el establecimiento de planes de igualdad en las empresas en función a los establecido en los artículos 44 y 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>113</sup>.

Continuando con la normativa en materia de igualdad, podemos encontrar que la normativa interna española regula la igualdad de remuneración por razón de sexo dispuesta en el considerando 2 de la Directiva. Es obligación del empresario pagar un salario igualitario por la realización de trabajos del mismo valor, estos son los que cumplan con las mismas características en cuanto tareas realizadas, jornada, categoría profesional, formación exigida, condiciones laborales, etc. Y, en caso de que un empresario con más de cincuenta trabajadores cuente con que el promedio de las retribuciones por parte de un sexo es, como mínimo, un veinticinco por ciento superior con respecto al otro, deberá justificar que esta diferencia no está motivada por razón de sexo<sup>114</sup>.

Cabe destacar que tanto el artículo 17.4 como el artículo 28 del ET no han sido objeto de modificaciones por lo que no están reflejados en la transposición realizada por el Real Decreto-Ley 5/2023 pero son importantes en materia de igualdad y por ello, es necesario nombrarlos y situar en el derecho español esas cuestiones que si se reflejan en la directiva.

Con la publicación del Real Decreto-Ley 5/2023 se modificó el artículo 34.8 del ET con la intención de aumentar el derecho de adaptación para el cuidado de las personas dependientes a cargo, pero todavía requiere de algunos cambios para que se pueda acomodar a los dispuesto en el artículo 9 de la Directiva 2019/1158 sobre las fórmulas flexibles de trabajo<sup>115</sup>.

---

<sup>112</sup> ET, artículo 4.2 c)

<sup>113</sup> ET, artículo 17.4

<sup>114</sup> ET, artículo 28

<sup>115</sup> Real Decreto-Ley, disposición III

Este artículo regula que las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de pedir la distribución de la jornada, adaptaciones en cuanto a la duración de esta, ordenación del tiempo y la forma de prestación, incluyendo el teletrabajo, con el objetivo de que puedan cumplir con su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Este permiso tendrá derecho a solicitarlo hasta que el menor cumpla los doce años<sup>116</sup>.

Por otro lado, tendrán también este derecho aquellas personas que tengan necesidades para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, cónyuges, pareja de hecho, hijos mayores de doce años o que se tengan que hacer cargo de personas dependientes siempre y cuando estas convivan con el trabajador. En el último caso se tendrá que justificar que la persona dependiente conviva con el trabajador y que por razones de edad, enfermedad o accidente no pueda valerse por sí misma<sup>117</sup>.

En el convenio colectivo vendrán las pautas para el ejercicio de este derecho, en caso de que no haya convenio o que no venga regulado en este, se abrirá un periodo de negociación entre en el empresario y el trabajador que tendrá de duración máxima 15 días. Se entenderá aceptada la solicitud cuando en ese tiempo no se hayan dado causas oposición motivadas. Una vez acabado el proceso, la empresa deberá de notificar por escrito aceptación de la solicitud, en caso contrario propondrá alternativas posibles a la situación del trabajador o manifestará su negativa. En estos dos casos el empresario deberá de aportar las razones objetivas en las que se sustenta para tomar dicha decisión. Ya finalizado el periodo acordado el trabajador tendrá derecho a regresar a las condiciones previas al disfrute de este<sup>118</sup>.

Este último punto comentado, hace referencia al artículo 9.2 de la Directiva 2019/1158 sobre las fórmulas flexibles de trabajo en el que también se hace referencia a la solicitud por parte del trabajador y el periodo razonable de valoración de la decisión, además, de que en caso de negación se deberá aportar las razones por las que se han tomado la decisión<sup>119</sup>.

En el artículo 37 se realizan una serie de cambios, empezando por el apartado 3 en el que vemos dos cambios significativos. En la letra a) de dicho artículo se añade al

---

<sup>116</sup> ET, artículo 34.8

<sup>117</sup> ET, artículo 34.8

<sup>118</sup> ET, artículo 34.8

<sup>119</sup> Directiva 2019/1158, artículo 9.2

permiso retribuido de quince días naturales por causa de matrimonio el registro de la pareja de hecho.

Por otro lado, en la letra b) establece que todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso para el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por causa de accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, incluyendo a cualquier otra persona que no se haya nombrado anteriormente pero que conviva con el trabajador, que necesite de cuidados efectivos por parte de esta. La duración de este permiso antes de la Directiva 2019/1158 era de dos días y en caso de que el trabajador necesitara desplazarse sería de cuatro días, actualmente con la modificación del artículo la duración de este requiera o no desplazamiento es de cinco días naturales<sup>120</sup>. Haciendo referencia al permiso para cuidadores establecido en el artículo 6 de la Directiva 2019/1158.

Se añade también, una letra b bis) en la que se permite ausentarse al trabajador por dos días naturales, o cuatro días cuando requiera desplazarse, a causa de la muerte del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad<sup>121</sup>. Este nuevo apartado corresponde al anterior artículo 37.3 b) del ET<sup>122</sup>.

El artículo 37.4 del ET establece que, en el caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora que, podrá ser repartida en dos fracciones por causa del cuidado del menor. Podrán disfrutar de este permiso hasta que el menor cumpla los nueve meses que aumentará en los casos de partos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples<sup>123</sup>.

Este permiso puede ser sustituido por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad o podrá ser acumulado para disfrutarlo en jornadas completas. La reducción de jornada será intransferible al otro progenitor por lo que es de carácter individual para asegurar que no sea la madre únicamente quien se haga cargo del cuidado del menor. Cuando ambos progenitores disfruten de este permiso a la vez en las

---

<sup>120</sup> ET, artículo 37.3 b)

<sup>121</sup> ET, artículo 37.3 b bis)

<sup>122</sup> Modificación publicada el 17/03/2023 del 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. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20230317> (fecha de última consulta 28 de junio)

<sup>123</sup> ET, artículo 37.4



mismas condiciones podrán prorrogarlo hasta que el lactante cumpla los 12 meses con una reducción proporcional de salario a partir de los nueve meses<sup>124</sup>.

La modificación de este apartado incluye que cuando el empresario limite el ejercicio de este derecho por causas fundadas objetivamente ligadas al funcionamiento de la empresa aportados por escrito. Deberá de aportar un plan alternativo para aquellos casos en las que dos personas de una misma empresa quieran disfrutar del permiso por el mismo sujeto causante. Por lo que, deberá de garantizar que ambos puedan disfrutar del permiso a través de ofrecerles otras opciones para que así puedan ejercer su derecho a la conciliación<sup>125</sup>.

También, se ofrece la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo durante una hora en el caso de un parto prematuro o por cualquier otra causa por la que el menor deba permanecer hospitalizado, al igual que tendrá derecho de una reducción de jornada de, como máximo, dos horas con una reducción proporcional del salario<sup>126</sup>.

Por otro lado, en relación a lo dispuesto en el artículo 5.8 de la Directiva 2019/1158 sobre los progenitores que tengan a cargo algún hijo con discapacidad el artículo 37.6 del ET añade el cuidado de alguna persona con discapacidad que no realice una actividad económica. Estos tendrán derecho a una reducción de jornada diaria de al menos un octavo y con un máximo de media jornada, con una reducción proporcional de salario.

El Real Decreto-Ley 5/2023 añade el apartado 9 en el artículo 37, para incorporar lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 2019/1158. Cuando por causa de fuerza mayor por motivos de accidente o enfermedad de familiares o personas convivientes sea indispensable la presencia inmediata del trabajador, tendrá derecho a abandonar su puesto de trabajo. Las horas de ausencia serán retribuidas y serán equivalentes a cuatro días al año o conforme a lo establecido por convenio colectivo. Además, los trabajadores deberán de justificar su ausencia<sup>127</sup>.

Se modifica también el artículo 37.6 y el 46.3 del ET. La modificación se realiza con el objetivo de incluir a los familiares por consanguinidad de las parejas de hecho. Es decir, se añade de forma expresa que podrán acogerse a estos dos tipos de permisos para el cuidado de parejas de hecho, cónyuge, familiares hasta segundo grado de

---

<sup>124</sup> ET, artículo 37.4

<sup>125</sup> ET, artículo 37.4

<sup>126</sup> ET, artículo 37.5

<sup>127</sup> ET, artículo 37.9

consanguinidad, “incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho” que por enfermedad, accidente, edad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo<sup>128</sup>.

Con la transposición de la Directiva 2019/1158 se incorpora al Estatuto de los Trabajadores un nuevo artículo que hace referencia al permiso de parental regulado en el artículo 5 de la directiva. Consiste en un permiso destinado al cuidado del menor hasta que este cumpla ocho años, en este aspecto la legislación española se acoge a lo que regula la directiva sin hacer mejoras, aplicando así las disposiciones mínimas requeridas por la directiva. Es un permiso intransferible, por lo que, es un derecho individual de los trabajadores. Además, establece que para el ejercicio del derecho el trabajador deberá de dar un preaviso de diez días al empleador, en el que deberá de concretar la fecha de inicio y de finalización del permiso. Al igual que en otras circunstancias, el empresario podrá limitar el ejercicio de este cuando dos o más personas quisieran hacer uso de su derecho por el mismo sujeto causante aportando pruebas objetivas por escrito y aplazándolo por un tiempo razonable<sup>129</sup>.

Con motivo de esta nueva incorporación fue necesario añadir la letra o) al artículo 45.1, en el que se establecen las causas de suspensión del contrato de trabajo. Es decir, se añade a las causas de suspensión del contrato de trabajo el permiso parental<sup>130</sup>.

Otra de las modificaciones la encontramos en los artículos 53.4 y 55.5 ambos relativos a la protección contra el despido<sup>131</sup>. En los que se considerará como despido nulo a aquellos realizado durante el periodo de suspensión del contrato por nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia<sup>132</sup>. También será nulo cuando se despidiera a una trabajadora embarazada, cuando disfrute del permiso por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia<sup>133</sup> y quienes se encuentren en periodo de suspensión por el permiso de paternidad<sup>134</sup>. La consecuencia de un despido nulo es la reincorporación inmediata del trabajador a su puesto de trabajo y el integro de los salarios de tramitación dejados de percibir.

El resultado de la modificación de los dos artículos nombrados anteriormente ha llevado a la modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la

---

<sup>128</sup> ET, artículo 37.7 y 46.3

<sup>129</sup> ET, artículo 48 bis

<sup>130</sup> ET, artículo 45.1 o)

<sup>131</sup> ET, artículo 53.4 y 55.5

<sup>132</sup> ET, artículo 45.1 d)

<sup>133</sup> ET, artículo 45.1 e)

<sup>134</sup> ET, artículo 45.1 o)

jurisdicción social. En el que hace referencia en sus artículos 108.2 y 122.2 que se considerarán nulos aquellos despidos que se realicen con causa a lo establecido en los artículos 55.5 y 53.4 del ET<sup>135</sup>.

En relación con los empleados públicos se hace una reforma del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en el que se establece que los empleados públicos tendrán derecho a un permiso de cinco en caso de que el cónyuge, pareja de hecho o algún familiar de primer grado de consanguinidad por razón de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica necesite de reposo domiciliado. Cuando se trate de un familiar de segundo grado de consanguinidad el permiso será de cuatro días. Y, cuando la causa sea el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad el permiso será de tres días, cuando sea en la misma localidad, y cinco días cuando sea en una localidad distinta. En el caso de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad el permiso será de dos días hábiles, cuando sea en la misma localidad, y de cuatro días cuando sea en una localidad distinta<sup>136</sup>.

Por otro lado, se añade el reconocimiento permiso retribuido de quince días a causa de matrimonio el registro de la pareja de hecho ya que anteriormente este permiso era únicamente a causa de la celebración del matrimonio<sup>137</sup>. Haciendo el análisis de la transposición pude observar que existe una errata. Debido a que en la transposición realizada por el Real Decreto-Ley 5/2023, hace referencia a que el artículo a modificar es el artículo 48 i), en realidad cuando comprobamos el EBEP tanto derogado como actualizado podemos ver que se trata de la letra l).

Por último, se incorpora el permiso parental en el apartado g) del artículo 49 del EBEP. Tendrá una duración no superior a ocho semanas continuas o discontinuas, a jornada completa o parcial, que podrán ser disfrutadas hasta que el menor cumpla los ocho años de edad. Es de carácter intransferible, por lo que, constituye un derecho individual de los trabajadores. Se establece un preaviso de quince días a la Administración, en el que se deberá de especificar el inicio y el fin del permiso. El último párrafo del artículo hace referencia a que el término madre biológica será aplicable a las personas trans gestantes, aspecto que hasta este momento no hemos visto

---

<sup>135</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, artículos 108.2 y 122.2

<sup>136</sup> EBEP, artículo 48 a)

<sup>137</sup> EBEP, artículo 48 l)

en otros artículos que hablen sobre la familia<sup>138</sup>. Podríamos afirmar que este es un avance en la inclusión de todo tipo de familias.

---

<sup>138</sup> EBEP, artículo 49 g)

## Conclusiones

De modo recopilatorio, partimos de un contexto histórico en el que socialmente el único papel de las mujeres era el cuidado de la familia debido a que la mujer no contaba con un trabajo retribuido.

Una vez que fue integrándose en el mercado laboral comenzaron las dobles jornadas, esto es, las mujeres trabajaban largas jornadas de trabajo, por las cuales cobraban mucho menos que los hombres por el mismo número de horas y mismas funciones y, además, una vez llegaban a casa tenían que hacerse cargo de la familia y todo lo que esto suponía. Mientras que los hombres únicamente se dedicaban a su trabajo.

A partir del siglo XX es cuando se toma consciencia y se empieza a legislar para intentar combatir esta problemática. Es así como la OIT y la ONU, entre otras, comienzan a tomar medidas de protección hacia las mujeres y los niños prohibiendo el trabajo infantil y luchando contra la brecha salarial tan grande que existía en esos momentos.

En cuanto a las antecesoras de la Directiva 2019/1158 cabe resaltar la gran evolución que se ha producido desde la Directiva 92/85/CEE hasta la actualidad. La Directiva 92/85/CEE era una normativa enfocada únicamente a las mujeres como responsables de la familia lo cual no favorece a la igualdad entre hombres y mujeres. Este aspecto, la igualdad, es muy relevante y está muy presente en la Directiva 2019/1158, dedicando gran parte del considerando a esta materia y siendo uno de los objetivos principales a conseguir por la directiva.

La Directiva 2019/1158 establece las disposiciones mínimas a cumplir por cada Estado miembros entre estas incluye tres tipos de permisos: parental, de paternidad y para cuidadores. Los dos primeros enfocados en el cuidado del menor y el último relacionado con el cuidado de familiares dependientes, por ello en la actualidad la conciliación de la vida laboral y familiar no solo supone el cuidado de hijos, sino que también se dan facilidades para el cuidado de familiares convivientes.

Otro de los grandes aspectos con gran importancia regulados por la directiva es el derecho a la no discriminación y las garantías que se le aseguran al trabajador para que pueda hacer ejercicio de su derecho a la conciliación sin que este salga perjudicado por hacerlo. El despido es la consecuencia más grave y perjudicial que podría tener un trabajador por lo que según la normativa española se considerará como un despido nulo

si las causas para hacer efectivo el despido sea a razón de que el trabajador se ha acogido a algún permiso establecido por la directiva. Otro tipo de represalia posible se integró con la Directiva 2010/18/UE, este es, el trato desfavorable.

Como conclusión, la conciliación de la vida laboral y familiar es una materia muy reciente a la cual todavía le queda un largo camino por recorrer. A pesar de esto, ha tenido cambios muy significativos que hacen posible que a día de hoy sea un poco más fácil compaginar la vida laboral y la familiar. Además, ha aportado derechos y garantías a las personas trabajadoras para que puedan hacer uso de su derecho sin tener ningún tipo de represalias. Es decir, la conciliación es necesaria en nuestra vida social ya que nos aporta satisfacción y nos hace sentir útiles.

### Bibliografía

1. CRESPO, M y RIVAS, M<sup>a</sup> T.: “La evaluación de la carga del cuidador: una revisión más allá de la escala de Zarit”, *Clínica y Salud*, 2015, vol. 26
2. GÓMEZ-BUSTO, F, RUIZ DE ALEGRÍA, L, MARTÍN, A.B, SAN JORGE, B y LETONA, J. “Perfil del cuidador, carga familiar y severidad de la demencia en tres ámbitos diferentes: domicilio, centro de día y residencia de válidos”. *Revista española de geriatría y gerontología*, 1999, vol. 34. núm. 3
3. GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 2022, núm. 7
4. MEDINA-VICENT, M.: “El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del Siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto “mujeres””, *Fòrum de recerca*, 2014, núm. 19
5. PALOMO CERMEÑO, E. “Conciliación (laboral y familiar)”, *Revista En Cultura De La Legalidad*, 2017, núm. 17
6. PAPÍ GÁLVEZ, N.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, tomo 23, 2005, núm. 1