

GRADO EN ECONOMÍA
CURSO ACADÉMICO 2024-2025

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA EVOLUCIÓN DE LOS PERMISOS
RETRIBUIDOS EN ESPAÑA**

THE EVOLUTION OF PAID LEAVE IN SPAIN

AUTOR/A: MARÍA TEIJÓN ÁLVAREZ

DIRECTOR/A: ANA MARÍA GÓMEZ GÓMEZ

CONVOCATORIA DE DEFENSA: JUNIO, AÑO 2025

DECLARACIÓN RESPONSABLE

La persona que ha elaborado el TFG que se presenta es la única responsable de su contenido. La Universidad de Cantabria, así como quien ha ejercido su dirección, no son responsables del contenido último de este Trabajo.

En tal sentido, Don/Doña María Teijón Álvarez se hace responsable:

- 1. De la AUTORÍA Y ORIGINALIDAD del trabajo que se presenta.*
- 2. De que los DATOS y PUBLICACIONES en los que se basa la información contenida en el trabajo, o que han tenido una influencia relevante en el mismo, han sido citados en el texto y en la lista de referencias bibliográficas.*

Asimismo, declara que el Trabajo Fin de Grado tiene una extensión de máximo 10.000 palabras, excluidas tablas, cuadros, gráficos, bibliografía y anexos.

Fdo.: María Teijón Álvarez

MARIA
TEIJON
ALVAREZ

Firmado digitalmente por
MARIA TEIJON
ALVAREZ
Fecha: 2025.04.07
09:34:34 +02'00'

ESTUDIANTE

ÍNDICE

| | |
|---|---------------|
| RESUMEN | - 3 - |
| ABSTRACT | - 3 - |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | - 4 - |
| 2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS EN ESPAÑA | - 4 - |
| 3. IMPACTO DE LA REFORMA DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS EN ESPAÑA | - 8 - |
| 3.1 INTRODUCCIÓN | - 8 - |
| 3.2 IMPACTO DE LA REFORMA DE LOS PERMISOS EN ESPAÑA (2016-2022) | - 9 - |
| Evolución e impacto del modelo español de permisos retribuidos | - 9 - |
| Consecuencias en la corresponsabilidad y el mercado laboral | - 11 - |
| Desigualdades en el acceso a los permisos | - 12 - |
| 4. COMPARACIÓN INTERNACIONAL Y EVALUACIÓN DEL MODELO ESPAÑOL | - 14 - |
| 4.1 INTRODUCCIÓN | - 14 - |
| 4.2 . DURACIÓN, RETRIBUCIÓN Y FLEXIBILIDAD DE LOS PERMISOS | - 15 - |
| Modelos con mayor duración y flexibilidad..... | - 15 - |
| Modelos de duración extendida con retribución parcial..... | - 15 - |
| Modelos más rígidos e intransferibles..... | - 15 - |
| 4.3 IMPACTO DE LOS PERMISOS EN LA NATALIDAD Y EL EMPLEO FEMENINO | - 16 - |
| Relación entre permisos parentales y tasa de natalidad | - 17 - |
| Efecto de los permisos en la participación laboral de las mujeres..... | - 18 - |
| 5. EVALUACIÓN DEL MODELO ESPAÑOL: FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA | - 19 - |
| 6. CONCLUSIÓN..... | - 21 - |
| 7. BIBLIOGRAFÍA..... | - 21 - |
| 7.1 REFERENCIAS CITADAS EN EL TEXTO | - 21 - |
| 7.2 FUENTES UTILIZADAS EN TABLAS Y GRÁFICOS | - 24 - |

RESUMEN

La evolución de los permisos retribuidos en España refleja un proceso de transformación normativa y social orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la equidad de género. Desde sus primeras regulaciones en el siglo XIX hasta las reformas más recientes, el sistema ha avanzado significativamente, consolidándose como uno de los más garantistas de Europa. La equiparación de los permisos de maternidad y paternidad en 2021, intransferibles y retribuidos al 100 %, ha supuesto un hito en la legislación española, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado infantil y reduciendo las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Este trabajo analiza la evolución histórica de los permisos retribuidos en España, el impacto de las reformas de 2019 y 2023, y una comparación con modelos europeos. Se examinan los efectos de estas medidas en la corresponsabilidad parental, la natalidad y la inserción laboral de las mujeres. Los datos muestran que, aunque la participación de los padres en el uso del permiso ha aumentado, persisten desigualdades en su disfrute según el nivel de renta, el tipo de contrato y el sector económico.

La comparación internacional evidencia que España garantiza una retribución íntegra y permisos intransferibles, pero carece de la flexibilidad presente en países nórdicos, donde se permite fraccionar el disfrute del permiso. Asimismo, se observa que los países con permisos más extensos y adaptables presentan tasas de natalidad más elevadas y una menor brecha de género en el empleo.

Finalmente, se presentan propuestas para mejorar el modelo español, como la introducción de mayor flexibilidad en la distribución de los permisos, incentivos para su uso equitativo entre progenitores y mecanismos de protección para trabajadores en condiciones precarias. En conclusión, aunque España ha avanzado considerablemente en la regulación de los permisos retribuidos, es necesario seguir evaluando su impacto y considerar reformas que refuercen su efectividad en términos de equidad y conciliación.

ABSTRACT

The evolution of paid leave in Spain reflects a process of legal and social transformation aimed at balancing work and family life while promoting gender equality. From its initial regulations in the 19th century to the most recent reforms, the system has advanced significantly, establishing itself as one of the most protective in Europe. The equalization of maternity and paternity leave in 2021, making them non-transferable and fully paid, has been a milestone in Spanish legislation, fostering shared responsibility in childcare and reducing gender disparities in the labor market.

This study analyzes the historical evolution of paid leave in Spain, the impact of the 2019 and 2023 reforms, and a comparison with European models. The effects of these measures on parental responsibility, birth rates, and female employment participation are examined. Data indicates that although fathers' participation in leave usage has increased, inequalities persist depending on income level, contract type, and economic sector.

International comparisons reveal that Spain guarantees full payment and non-transferable leave but lacks the flexibility seen in Nordic countries, where leave can be split over different periods. Additionally, countries with longer and more adaptable leave schemes tend to have higher birth rates and a smaller gender employment gap.

Finally, proposals to improve the Spanish model are presented, including greater flexibility in leave distribution, incentives for equal usage between parents, and enhanced protections for precarious workers. In conclusion, although Spain has made significant progress in the regulation of paid leave, ongoing assessment and potential reforms are needed to strengthen its effectiveness in terms of equity and work-life balance.

1. INTRODUCCIÓN

La evolución de los permisos retribuidos en España no solo refleja cambios normativos, sino que también responde a una transformación social en la que la conciliación laboral y familiar es un elemento clave para la equidad de género y el bienestar de los trabajadores. En este trabajo se analizará la evolución histórica de estos permisos, el impacto de las reformas más recientes y una comparación con modelos internacionales, con el fin de identificar avances y retos pendientes en la legislación española.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS EN ESPAÑA

La regulación de los permisos retribuidos en España ha sido un proceso dinámico, influenciado por el contexto histórico, social y político de cada época. Desde sus primeras manifestaciones en el siglo XIX hasta las reformas más recientes, estos derechos han evolucionado para responder a las demandas de una sociedad en transformación. Inicialmente concebidos como garantías limitadas, los permisos retribuidos se han convertido en un componente esencial del marco laboral español, promoviendo la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los inicios: contexto histórico-social y primeras normativas

A finales del siglo XIX, España experimentaba una profunda transformación derivada de la industrialización. La creciente concentración de trabajadores en fábricas y talleres dio lugar a jornadas laborales extremadamente largas, con condiciones laborales precarias y prácticamente inexistentes derechos sociales. En este escenario, el Código Civil de 1889 representó el primer intento de regular las relaciones laborales al incluir el trabajo dentro de las obligaciones contractuales generales (Código Civil, 1889)¹. Sin embargo, esta normativa carecía de un enfoque social, reflejando la visión predominante de la época, en la que el trabajo era considerado exclusivamente una relación privada entre empleador y empleado.

Si bien el Estatuto de los Trabajadores de 1980 representó un avance en la regulación de permisos retribuidos, no fue hasta la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral en los años 80 y 90 cuando se hizo evidente la necesidad de reformas orientadas a la conciliación, lo que llevó a la aprobación de la Ley 39/1999 (Ley 39/1999, 1999)².

¹ Código Civil (1889). Código Civil Español. Boletín Oficial del Estado, núm. 206, de 24 de julio de 1889.

² Ley 39/1999 (1999). Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

El auge del movimiento obrero a finales del siglo XIX marcó el inicio de las demandas organizadas por derechos laborales básicos. Las huelgas y protestas, como las organizadas en Barcelona en la última década del siglo XIX, impulsaron a las autoridades a tomar medidas para limitar las jornadas de trabajo y mejorar las condiciones laborales. Este contexto dio lugar a la promulgación de la Ley de la Jornada Laboral de 1919, que estableció un límite de ocho horas diarias (Ley de la Jornada Laboral, 1919)³. Este avance fue el resultado directo de la presión ejercida durante la huelga general de 1919, liderada por la Confederación Nacional del Trabajo (CNT), y marcó un hito al reconocer el derecho al descanso como una necesidad social.

La importancia de esta ley radicó no solo en sus disposiciones, sino también en su contexto histórico. Fue aprobada en un periodo de tensiones sociales y políticas, influenciado por el auge de los movimientos obreros internacionales y el compromiso de España con la recién creada Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1919)⁴. A pesar de estos avances, los permisos retribuidos no se incluían aún en las normativas laborales, quedando relegados a las futuras transformaciones del siglo XX.

Impacto de la dictadura franquista y la reconstrucción democrática

El desarrollo de los derechos laborales en España sufrió un importante retroceso durante la dictadura franquista (1939-1975). La supresión de las libertades sindicales y la centralización del poder político en el régimen limitaron la capacidad de los trabajadores para negociar mejoras en sus condiciones laborales. Aunque el régimen franquista promulgó algunas normas laborales con fines propagandísticos, estas carecían de un enfoque integrador que reconociera plenamente los derechos de los trabajadores.

Con la muerte de Franco en 1975, España entró en un proceso de transición democrática que transformaría profundamente el panorama político y social. La aprobación de la Constitución de 1978 (Constitución Española, 1978)⁵ marcó un antes y un después, al consagrar derechos fundamentales como el derecho al trabajo (artículo 35) y a la negociación colectiva (artículo 37). Este marco constitucional sentó las bases para una legislación laboral que equilibrara las necesidades de empleadores y trabajadores, adaptándose a las demandas de una sociedad en transformación.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980: un cambio de paradigma

En este contexto de reconstrucción democrática, el gobierno de Adolfo Suárez promulgó el Estatuto de los Trabajadores en 1980 (Estatuto de los Trabajadores, 1980)⁶. Este estatuto, fruto de un intenso proceso de negociación entre el gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales, introdujo por primera vez el reconocimiento legal de los permisos retribuidos. Estas disposiciones incluyeron permisos para situaciones específicas como el matrimonio, el fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado, y el cumplimiento de deberes ineludibles de carácter público y personal, regulados en el artículo 37.

³ Ley de la Jornada Laboral (1919). Ley de la Jornada Máxima de Trabajo de Ocho Horas. Boletín Oficial del Estado, núm. 344, de 4 de diciembre de 1919.

⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919). Convenio sobre la jornada laboral de ocho horas.

⁵ Constitución Española (1978). Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

⁶ Estatuto de los Trabajadores (1980). Real Decreto Legislativo 1/1980, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

En este marco, la Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981 tuvo un impacto decisivo al garantizar la igualdad en la regulación de derechos laborales, incluyendo los permisos retribuidos (Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, 1981)⁷. Este fallo subrayó la importancia de que las limitaciones impuestas por normativas laborales respeten los principios de igualdad y no discriminación, reforzando la protección de los trabajadores frente a decisiones arbitrarias.

El Estatuto de los Trabajadores no solo representó un avance legislativo, sino también una respuesta a las demandas sociales acumuladas durante décadas. Reflejaba la influencia de la OIT y de los valores democráticos emergentes, adaptando la legislación española a estándares internacionales (OIT, 1980)⁸. Además, sentó las bases para futuras reformas que ampliarían estos derechos y abordarían necesidades específicas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar.

La conciliación familiar: avances hacia la corresponsabilidad

Durante las décadas de 1980 y 1990, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral transformó profundamente la estructura social y económica de España. Este fenómeno planteó retos significativos en la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, especialmente en un contexto en el que los permisos retribuidos existentes no contemplaban plenamente estas necesidades.

En respuesta a estas demandas, en 1999 se aprobó la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral (Ley 39/1999, 1999)⁹. Esta normativa introdujo medidas como la reducción de jornada para el cuidado de menores o familiares dependientes y el derecho a solicitar excedencias laborales por razones familiares. Aunque estas medidas no siempre garantizaban retribución, supusieron un cambio significativo hacia un modelo que fomentaba la corresponsabilidad en el reparto de tareas familiares.

Ley de Igualdad de 2007: ampliación de derechos parentales

El inicio del siglo XXI marcó un cambio significativo en la regulación de los permisos parentales en España, reflejo de la creciente demanda de igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. En este contexto, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, 2007)¹⁰ introdujo medidas pioneras para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Una de las disposiciones más destacadas fue la creación del permiso de paternidad, concebido como un derecho independiente del permiso de maternidad, inicialmente fijado en 15 días. Este avance buscaba romper con la tradicional distribución desigual de responsabilidades familiares, promoviendo la participación activa de los hombres en el cuidado de los hijos y reduciendo la carga que recaía mayoritariamente en las mujeres.

Además, la ley incluyó disposiciones específicas para prevenir la discriminación por motivos de género en el ámbito laboral, reforzando la importancia de la conciliación en las políticas públicas. Estas medidas reflejaban una visión más igualitaria de las relaciones laborales y familiares, alineándose con las recomendaciones internacionales

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981 (1981). Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981. Boletín Oficial del Estado.

⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1980). Convenios sobre condiciones de trabajo y empleo.

⁹ Ley 39/1999 (1999). Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

¹⁰ Ley Orgánica 3/2007 (2007). Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007)¹¹ y la creciente sensibilidad social hacia la igualdad de oportunidades.

La importancia de este marco normativo quedó reforzada por decisiones judiciales clave en los años siguientes. En particular, la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011 subrayó el derecho a la conciliación al dictaminar que las responsabilidades familiares deben considerarse al resolver disputas laborales. (Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, 2011)¹². Este fallo destacó la necesidad de que las decisiones empresariales y judiciales reconozcan el reparto equilibrado de estas tareas, marcando un hito en la interpretación de los derechos laborales desde una perspectiva de conciliación.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional 75/2011 amplió el alcance de los permisos parentales al garantizar que los padres pudieran disfrutar de permisos previamente vinculados a la situación laboral de las madres (Sentencia del Tribunal Constitucional 75/2011, 2011)¹³. Esta decisión reforzó el principio de igualdad en el acceso a los permisos familiares, sentando un precedente para futuras reformas legislativas. Ambas sentencias consolidaron el papel del poder judicial como garante de los derechos de conciliación y fomentaron una evolución normativa más inclusiva.

Real Decreto-Ley 6/2019: equiparación de permisos parentales

En 2019, la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019 marcó un nuevo hito al equiparar los permisos de paternidad y maternidad a una duración de 16 semanas, todas ellas retribuidas al 100% (Real Decreto-Ley 6/2019, 2019)¹⁴. La transferibilidad de los permisos garantizó que ambos progenitores asumieran sus responsabilidades de manera equitativa. Esta reforma no solo corrigió desigualdades históricas, sino que también reflejó una creciente sensibilidad social hacia la corresponsabilidad real en el ámbito doméstico.

Ese mismo año, la Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019 reforzó estos principios al declarar inconstitucionales las prácticas que resultaran en discriminaciones indirectas hacia las mujeres en materia laboral (Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, 2019)¹⁵. Este fallo subrayó la importancia de garantizar que las políticas laborales, incluidas las relativas a permisos retribuidos, promuevan la igualdad efectiva y eliminen las barreras estructurales que perpetúan las desigualdades de género. La combinación de esta reforma legislativa con decisiones judiciales fortaleció la posición de España como uno de los países pioneros en garantizar derechos igualitarios en el ámbito laboral y familiar.

Reforma del Estatuto de los Trabajadores de 2023: hacia una mayor flexibilidad

La reforma del Estatuto de los Trabajadores en 2023 añadió flexibilidad en el disfrute de los permisos retribuidos y amplió los supuestos para incluir nuevas necesidades, como

¹¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). Informe sobre igualdad de género y trabajo decente.

¹² Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011 (2011). Sentencia del Tribunal Constitucional de 14 de marzo de 2011. Boletín Oficial del Estado.

¹³ Sentencia del Tribunal Constitucional 75/2011 (2011). Sentencia del Tribunal Constitucional de 19 de mayo de 2011. Boletín Oficial del Estado.

¹⁴ Real Decreto-Ley 6/2019 (2019). Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

¹⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019 (2019). Sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de septiembre de 2019. Boletín Oficial del Estado.

el cuidado de familiares dependientes (Estatuto de los Trabajadores, 2023)¹⁶. Entre las novedades más destacadas se encontraba la posibilidad de fraccionar los permisos, lo que permitía a los trabajadores adaptarlos a sus circunstancias personales. Estas medidas consolidaron los permisos retribuidos como un pilar esencial de la legislación laboral en España.

En este contexto, la jurisprudencia reciente tuvo un impacto significativo en la implementación de estos derechos. La Sentencia del Tribunal Supremo 145/2018 estableció que los permisos retribuidos debían disfrutarse exclusivamente en días laborables, salvo que el convenio colectivo estipulara lo contrario (Sentencia del Tribunal Supremo 145/2018, 2018)¹⁷. Este fallo subrayó la necesidad de garantizar que los trabajadores pudieran aprovechar plenamente los días de permiso para atender situaciones personales o familiares, sin perjuicio de sus derechos laborales.

Posteriormente, la Sentencia del Tribunal Supremo 257/2020 reforzó este principio al dictaminar que los permisos retribuidos debían iniciarse en el primer día laborable siguiente al hecho causante, si este ocurría en un día no laborable (Sentencia del Tribunal Supremo 257/2020, 2020)¹⁸. Este fallo aseguró que el derecho a los permisos cumpliera su finalidad, evitando interpretaciones restrictivas que pudieran perjudicar a los trabajadores. Ambas decisiones subrayaron el papel del poder judicial en la protección efectiva de estos derechos, garantizando su correcta aplicación en un marco laboral cada vez más diverso y flexible.

Concluido el análisis histórico y normativo de los permisos retribuidos en España, resulta imprescindible centrar la atención en las reformas más recientes, dado su impacto directo en la realidad laboral y social. En particular, las modificaciones introducidas en 2019 y 2023 han supuesto un punto de inflexión al consolidar un modelo de permisos igualitarios, intransferibles y totalmente remunerados. Por ello, a continuación, se abordará el impacto de estas reformas, evaluando sus efectos en la corresponsabilidad y la conciliación, así como su comparación con los modelos adoptados en otros países europeos.

3. IMPACTO DE LA REFORMA DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS EN ESPAÑA

3.1 INTRODUCCIÓN

El desarrollo de los permisos retribuidos en España ha estado ligado a la evolución del mercado laboral y a los cambios sociales en materia de igualdad de género y conciliación familiar. Desde la introducción del permiso de maternidad en 1900 hasta la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad en 2021, la legislación ha avanzado progresivamente para garantizar el derecho de los trabajadores a compatibilizar su vida profesional y personal. La reforma de 2019 y la posterior modificación en 2023 han establecido permisos iguales, intransferibles y remunerados al 100%, con el objetivo de promover una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado.

¹⁶ Estatuto de los Trabajadores (2023). Real Decreto Legislativo 2/2023, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 185, de 5 de agosto de 2023.

¹⁷ Sentencia del Tribunal Supremo 145/2018 (2018). Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2018. Boletín Oficial del Estado.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 257/2020 (2020). Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio de 2020. Boletín Oficial del Estado.

No obstante, a pesar de estos avances, siguen existiendo desafíos estructurales que requieren una evaluación detallada. En primer lugar, la baja tasa de natalidad en España, una de las más bajas de Europa, plantea interrogantes sobre la efectividad de las políticas de conciliación en el fomento de la crianza. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la población española enfrenta un envejecimiento acelerado, con una proyección que indica que el 30,5% de la población será mayor de 65 años en 2055 (INE, 2023)¹⁹. Este fenómeno incrementa la tasa de dependencia y podría comprometer la sostenibilidad del sistema de bienestar y la estabilidad del mercado laboral.

Además, la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos sigue sin alcanzarse plenamente. A pesar de que los permisos han sido igualados en duración y retribución, la evidencia sugiere que persisten diferencias en su uso según el género, el tipo de contrato y el nivel de renta de los trabajadores. Las reformas de 2019 y 2023 han tratado de reducir estas desigualdades, pero aún se necesita una evaluación rigurosa sobre su impacto real en la distribución del tiempo de cuidado y la equidad en el ámbito laboral.

Este estudio tiene como objetivo analizar la evolución de los permisos retribuidos en España, evaluar el impacto de las recientes reformas y comparar su efectividad con modelos europeos que han apostado por esquemas más flexibles o de mayor duración. Se busca determinar en qué medida las políticas actuales han cumplido sus objetivos y qué mejoras pueden implementarse para lograr un sistema más eficiente en términos de conciliación, equidad de género y sostenibilidad demográfica.

Para comprender mejor cómo cada país ha estructurado sus políticas de permisos retribuidos, es fundamental examinar la normativa vigente y su aplicación práctica. Factores como la duración del permiso, el porcentaje del salario cubierto y la flexibilidad en su disfrute pueden influir significativamente en la equidad en el reparto de responsabilidades familiares y en la efectividad de estas medidas para fomentar la conciliación. A través del análisis de estos elementos, se puede evaluar en qué medida los distintos modelos europeos han logrado promover la corresponsabilidad entre progenitores y facilitar la compatibilidad entre la vida laboral y familiar.

A continuación, se examinará el impacto de estas reformas en España a partir de los registros administrativos de la Seguridad Social y otros estudios recientes. Posteriormente, se presentará una comparación con modelos europeos, lo que permitirá evaluar la efectividad del sistema español en relación con otros enfoques de permisos parentales.

3.2 IMPACTO DE LA REFORMA DE LOS PERMISOS EN ESPAÑA (2016-2022)

Evolución e impacto del modelo español de permisos retribuidos

En los últimos años, el uso del permiso de paternidad ha experimentado un crecimiento notable en España. En 2016, el 60,8% de los padres hicieron uso de este derecho, en comparación con el 64,1% de las madres. En 2018, por primera vez desde su implementación en 2007, el porcentaje de padres que tomaron el permiso superó al de las madres (Castellanos-Serrano, 2022). Desde entonces, la proporción de padres beneficiarios ha seguido en aumento, alcanzando el 73,4% en 2022, mientras que el

¹⁹ Instituto Nacional de Estadística (INE) (2023). Proyecciones de población en España, 2023-2055.

porcentaje de madres se ha mantenido estable en torno al 66,4% (Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2022).

La tendencia ascendente se ha mantenido en los últimos años. En 2023, el número total de prestaciones tramitadas por nacimiento y cuidado de menor en España fue de 467.678, con 220.829 para el primer progenitor (generalmente la madre) y 246.849 para el segundo progenitor (habitualmente el padre), representando un aumento del 4,9% respecto a 2022 (Seguridad Social, 2024)²⁰. En 2024, los datos provisionales muestran que se han gestionado 471.644 prestaciones, de las cuales 220.367 fueron para el primer progenitor y 251.277 para el segundo, con un incremento global del 5,6% respecto al año anterior (Seguridad Social, 2024)²¹.

El incremento en la duración del permiso de paternidad ha sido un factor determinante en esta transformación. Desde su instauración en 2007 con 13 días, la duración ha aumentado progresivamente hasta equipararse con el permiso de maternidad en 2021. Antes de la reforma de 2016, la duración media del permiso de paternidad era de 13-14 días, pero a partir de 2017 se observó un crecimiento acelerado, alcanzando 81,4 días en 2020 y 108,6 días en 2021, con la equiparación definitiva de ambos permisos en 16 semanas. En 2022, los padres utilizaron en promedio 109,6 días, consolidando esta tendencia (Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2022)²².

A continuación, en la Figura 1 se muestra la evolución del porcentaje de padres y madres que han utilizado permisos de paternidad o maternidad entre 2016 y 2022. Se observa cómo, a partir de 2018, los padres comienzan a superar a las madres en el uso del permiso, consolidando una tendencia hacia una mayor corresponsabilidad.

Porcentaje de padres y madres que utilizan permisos de paternidad o maternidad (2016-2022)

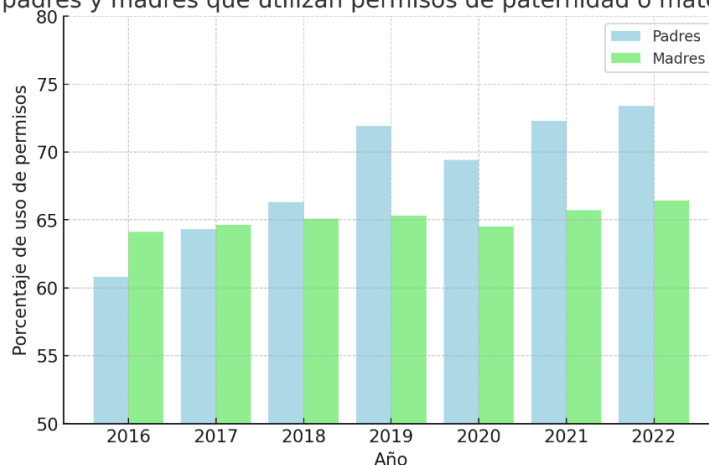


Figura 1. Evolución del porcentaje de padres y madres que utilizan permisos de paternidad o maternidad en España (2016-2022)

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022)²³

²⁰ Seguridad Social (2024). Datos sobre prestaciones por nacimiento y cuidado de menor en España (2023). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

²¹ Seguridad Social (2024). Informe provisional sobre prestaciones por nacimiento y cuidado de menor en España (2024). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

²² Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). Evolución del permiso de paternidad y maternidad en España (2016-2022).

²³ Ibid.

Asimismo, la siguiente tabla ilustra la evolución de la duración del permiso de paternidad en España:

| Año | Duración del Permiso (días) | Cambio Normativo | Impacto en la corresponsabilidad |
|------|-----------------------------|--|--|
| 2006 | 9,75 | Sin regulación específica | Baja implicación de los padres |
| 2016 | 13-14 | Reforma de 2016: ampliación a 2 semanas | Primer aumento significativo |
| 2017 | 28 | Reforma de 2017: ampliación a 4 semanas | Mayor uso del permiso |
| 2020 | 81,4 | Reforma de 2019: ampliación progresiva a 12 semanas | Aumento exponencial de la duración |
| 2021 | 108,6 | Equiparación con el permiso de maternidad (16 semanas) | Eliminación de la brecha de género en duración |
| 2022 | 109,6 | Consolidación del permiso igualitario | Estabilidad en el uso del permiso |

Tabla 1. Evolución de la duración del permiso de paternidad en España

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022)²⁴

Consecuencias en la corresponsabilidad y el mercado laboral

El aumento en la duración de los permisos ha tenido implicaciones directas en la corresponsabilidad y en la dinámica del mercado laboral. Según el Instituto de Estudios Fiscales (2023), la equiparación de los permisos ha reducido el sesgo de género en la contratación, ya que la maternidad dejó de ser la única causa de largas ausencias laborales por cuidado infantil (Instituto de Estudios Fiscales, 2023)²⁵. Esto ha generado un efecto positivo en la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

En la Figura 2 se presenta la evolución del número de días promedio utilizados por padres y madres desde 2006 hasta 2023. Se evidencia un crecimiento progresivo del permiso de paternidad, que a partir de 2021 se equipara con el de maternidad. Sin embargo, aunque en términos de días los permisos se han igualado, aún persisten diferencias en cómo se utilizan y en su impacto en la conciliación familiar.

²⁴ Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). Evolución del permiso de paternidad y maternidad en España (2006-2022).

²⁵ Instituto de Estudios Fiscales (2023). Impacto de la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad en el mercado laboral español. Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La evolución de los permisos retribuidos en España

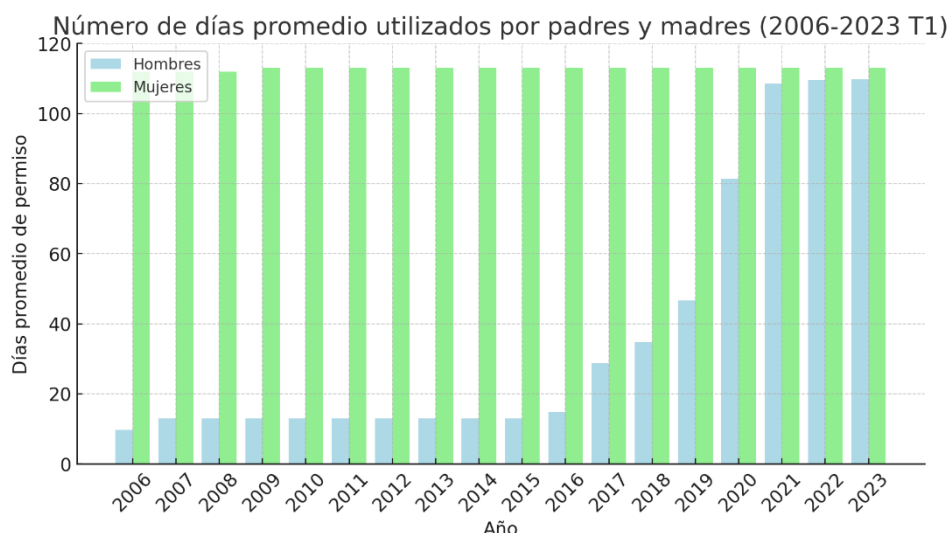


Figura 2. Número de días promedio utilizados por padres y madres (2006-2023)

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022)²⁶

Sin embargo, el uso efectivo de los permisos sigue dependiendo de factores socioeconómicos. En sectores con alta temporalidad y bajos salarios, los trabajadores pueden enfrentarse a presiones implícitas que dificultan la toma del permiso, especialmente en empresas donde la cultura organizativa no está alineada con la corresponsabilidad (Castellanos-Serrano, 2022)²⁷.

Desigualdades en el acceso a los permisos

El acceso y la utilización de los permisos parentales en España muestran una clara segmentación según el nivel de renta de los trabajadores. De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, los progenitores con menores ingresos suelen reducir la duración de su permiso debido a la necesidad de reincorporarse al mercado laboral.

| Quintil de Renta | % de trabajadores que toman el permiso completo |
|----------------------------------|---|
| 1er quintil (ingresos más bajos) | 64% |
| 2do quintil | 71% |
| 3er quintil | 78% |
| 4to quintil | 82% |
| 5to quintil (ingresos más altos) | 85% |

Tabla 2. Relación entre nivel de renta y porcentaje de trabajadores que toman el permiso completo

²⁶ Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). Evolución del permiso de paternidad y maternidad en España (2006-2022).

²⁷ Castellanos-Serrano, J. (2022). Factores socioeconómicos y su impacto en el uso de los permisos parentales en España. *Revista de Sociología del Trabajo*, 34(2), 45-62.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023)²⁸.

El tipo de contrato también influye en la capacidad de los trabajadores para ejercer su derecho al permiso retribuido. Los empleados con contrato indefinido utilizan en mayor proporción sus permisos en comparación con los trabajadores con contrato temporal. En 2022, el 91,9% de los padres con contrato indefinido tomaron la totalidad del permiso, mientras que en el caso de los padres con contrato temporal la cifra se redujo al 89,1%. (INSS, 2023)²⁹

| Tipo de Contrato | % de trabajadores que toman el permiso completo |
|------------------|---|
| Indefinido | 91.9% |
| Temporal | 89.1% |

Tabla 3. Relación entre tipo de contrato y uso del permiso completo

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023)³⁰.

El uso de los permisos también varía según el sector económico. En sectores con alta estabilidad laboral y mayor regulación en materia de conciliación, como la administración pública y el sector financiero, se observa un mayor uso de estos permisos. Sin embargo, en sectores con mayor precariedad y temporalidad, como la hostelería y la construcción, la utilización de estos derechos es significativamente menor. (MTES, 2023)³¹.

| Sector Económico | % de padres que toman el permiso completo |
|------------------------------|---|
| Administración Pública | 27% |
| Finanzas y Seguros | 33% |
| Información y Comunicaciones | 37% |
| Construcción | 15% |
| Agricultura | 13% |

Tabla 4: Uso de permisos parentales según el sector económico en España.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023)³².

Para reducir estas desigualdades, se proponen incentivos fiscales dirigidos a las empresas que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES, 2023)³³ sugiere reforzar los mecanismos de protección para trabajadores temporales y autónomos, garantizando que puedan acogerse plenamente a sus derechos sin temor a represalias laborales. Estas medidas buscan mitigar las barreras estructurales que aún persisten en el acceso equitativo a los

²⁸ Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023). Análisis del acceso a los permisos parentales según el sector económico en España (2023).

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.

³¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES, 2023). Análisis del impacto del sector económico en la utilización de permisos parentales en España.

³² Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023). Informe sobre el uso de permisos parentales según sector económico en España (2023).

³³ Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES, 2023). Políticas de conciliación y protección laboral en España: Informe 2023.

permisos retribuidos y asegurar que todos los trabajadores puedan beneficiarse de ellos en igualdad de condiciones.

A pesar de los avances legislativos en España, el acceso y la utilización de los permisos retribuidos siguen presentando desigualdades que dependen de factores como el nivel de renta, el tipo de contrato y la cultura organizativa de cada sector. Estas barreras estructurales plantean la necesidad de evaluar la efectividad del modelo español en comparación con otras experiencias europeas. En este sentido, el análisis de las políticas implementadas en distintos países de la Unión Europea permite identificar fortalezas y debilidades en los enfoques adoptados, así como extraer lecciones aplicables a la realidad española. A continuación, se examinan las principales características de los permisos parentales en Europa y su impacto en la corresponsabilidad, la natalidad y la inserción laboral de las mujeres.

4. COMPARACIÓN INTERNACIONAL Y EVALUACIÓN DEL MODELO ESPAÑOL

4.1 INTRODUCCIÓN

Los permisos parentales en Europa han evolucionado en función de distintos modelos de bienestar social, estructuras familiares y tradiciones laborales. Mientras algunos países han diseñado sistemas extensos y flexibles, otros han optado por esquemas más rígidos y homogéneos. Ante esta diversidad, la Unión Europea ha impulsado iniciativas para establecer un marco común que promueva la corresponsabilidad en el cuidado infantil y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

En este contexto, la Directiva (UE) 2019/1158 marcó un punto de inflexión en la regulación de los permisos parentales en Europa, estableciendo requisitos mínimos, como la garantía de al menos dos meses de permisos intransferibles para cada progenitor. Su objetivo es fomentar la implicación de ambos progenitores en el cuidado infantil y reducir la desigualdad de género en el ámbito laboral (Comisión Europea, 2020)³⁴. La implementación de esta directiva ha llevado a reformas en distintos países, incluida España, lo que hace pertinente evaluar su impacto en comparación con otros modelos europeos.

Este apartado analiza el modelo español en relación con otros sistemas europeos, centrándose en la duración, retribución y flexibilidad de los permisos, así como en su influencia en la natalidad y el empleo femenino. A partir de esta comparación, se evaluarán sus fortalezas y debilidades, identificando oportunidades de mejora basadas en experiencias internacionales.

³⁴ Comisión Europea (2020). Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y laboral para progenitores y cuidadores. Diario Oficial de la Unión Europea, L188/79.

4.2. DURACIÓN, RETRIBUCIÓN Y FLEXIBILIDAD DE LOS PERMISOS

Uno de los principales factores diferenciadores en los sistemas europeos de permisos parentales es la duración y retribución, ya que estos aspectos inciden directamente en la conciliación laboral y familiar. Mientras algunos países han diseñado modelos extensos con esquemas flexibles, otros han priorizado la retribución completa a costa de una menor adaptabilidad.

Modelos con mayor duración y flexibilidad

Los países nórdicos, como Suecia, Noruega e Islandia, han implementado sistemas con permisos largos, flexibles y bien remunerados. En Suecia, los progenitores pueden disfrutar de 480 días de permiso parental, con una retribución del 80 % del salario durante los primeros 390 días. Además, 90 días son intransferibles, promoviendo una distribución equitativa del cuidado. De forma similar, en Noruega, los progenitores pueden optar por 49 semanas con una retribución del 100 % o 59 semanas con el 80 %, permitiendo adaptar el permiso a las necesidades económicas familiares (European Institute for Gender Equality, 2023)³⁵.

Modelos de duración extendida con retribución parcial

En Alemania y Francia, los permisos tienen una duración prolongada, pero su retribución es decreciente, lo que genera dificultades en la reincorporación laboral, especialmente para las mujeres. En Alemania, los progenitores pueden acceder a 14 meses de permiso con una retribución del 67 % del salario, ampliable hasta 24 meses con una reducción progresiva en la cuantía percibida (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2023)³⁶. En Francia, el permiso parental puede extenderse hasta tres años, pero la retribución disminuye a partir del primer año, lo que ha llevado a muchas mujeres a reducir su jornada laboral o abandonar temporalmente el mercado de trabajo (European Institute for Gender Equality, 2023)³⁷.

Modelos más rígidos e intransferibles

En España y Portugal, el permiso parental tiene un enfoque más rígido y homogéneo, con una duración más corta, pero con retribución completa. En España, los progenitores cuentan con 16 semanas de permiso intransferible, mientras que en Portugal se extiende a 20 semanas, ambos con una retribución del 100 % del salario. Sin embargo, estos permisos deben disfrutarse de manera continua y sin posibilidad de fraccionamiento, lo que puede dificultar su adaptación a distintas circunstancias familiares (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023)³⁸.

³⁵ European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.

³⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023). Elterngeld und Elternzeit: Informationen für Familien in Deutschland.

³⁷ European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.

³⁸ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023). Análisis de los permisos parentales en España y su impacto en la conciliación.

| País | Duración Total (días) | Retribución (%) | Flexibilidad | Permiso fraccionado |
|-----------|-----------------------|-----------------|--------------|------------------------|
| España | 112 | 100 | Baja | No |
| Suecia | 480 | 80 | Alta | Sí (hasta los 12 años) |
| Noruega | 400 | 100 | Alta | Sí (hasta los 3 años) |
| Islandia | 360 | 80 | Alta | Sí |
| Alemania | 365 | 67 | Alta | Sí (hasta los 3 años) |
| Francia | 1095 | Variable | Media | Parcial |
| Portugal | 150 | 83 | Media | No |
| Dinamarca | 322 | 100 | Alta | Sí (hasta los 9 años) |

Tabla 5. Comparación de la duración, retribución y flexibilidad de los permisos parentales en Europa

Fuente: Elaboración propia con datos de European Institute for Gender Equality (2023), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023) y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023)³⁹.

Los países nórdicos ofrecen permisos más extensos y flexibles, lo que facilita una distribución equitativa del tiempo de cuidado. En cambio, España y Portugal presentan permisos bien remunerados, pero poco flexibles. Alemania y Francia, aunque permiten permisos más largos, tienen retribuciones decrecientes que pueden afectar la reincorporación laboral (European Institute for Gender Equality, 2023)⁴⁰.

4.3 IMPACTO DE LOS PERMISOS EN LA NATALIDAD Y EL EMPLEO FEMENINO

El diseño de los permisos parentales no solo influye en la corresponsabilidad en el cuidado infantil, sino que también tiene un impacto significativo en la tasa de natalidad y la participación laboral de las mujeres. Diversos estudios han analizado cómo factores como la duración, retribución y flexibilidad de los permisos afectan la decisión de las familias de tener hijos, así como la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo tras la maternidad (Eurostat, 2023; Comisión Europea, 2023)⁴¹.

En términos generales, los países con permisos parentales más largos, bien remunerados y flexibles tienden a registrar tasas de natalidad más elevadas, mientras que aquellos con permisos más cortos y rígidos suelen presentar tasas de natalidad más bajas y una menor presencia femenina en el mercado laboral (Eurostat, 2023)⁴². Sin embargo, la duración del permiso por sí sola no es el único factor determinante: otros elementos, como el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles, la existencia de

³⁹ European Institute for Gender Equality (2023), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023) y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023). Datos recopilados y elaborados para análisis comparativo de permisos parentales en Europa.

⁴⁰ European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.

⁴¹ Eurostat (2023). Fertility rates and labor market participation of women in Europe: An analysis of parental leave policies.

⁴² Comisión Europea (2023). Informe sobre políticas de conciliación y su impacto en la igualdad de género y el empleo femenino en la UE.

incentivos para la corresponsabilidad y la cultura laboral del país, desempeñan un papel crucial en la efectividad de las políticas de conciliación (OECD, 2023)⁴³.

Relación entre permisos parentales y tasa de natalidad

Uno de los factores clave en la relación entre permisos parentales y natalidad es la estabilidad económica y laboral que estos brindan. Las políticas de conciliación bien diseñadas pueden influir positivamente en la decisión de tener hijos, ya que reducen la incertidumbre económica y laboral de las familias.

Los datos sugieren que los países con permisos más largos y flexibles tienden a presentar tasas de natalidad más elevadas. En Suecia, por ejemplo, donde los progenitores pueden distribuir el permiso de forma flexible durante los primeros años del niño y cuentan con subsidios adicionales para el cuidado infantil, la tasa de natalidad se sitúa en 1,66 hijos por mujer. De manera similar, en Francia, donde se han desarrollado políticas de conciliación más amplias y los permisos pueden extenderse hasta tres años con una retribución decreciente, la tasa de natalidad es de 1,83 hijos por mujer, una de las más altas de Europa (European Institute for Gender Equality, 2023)⁴⁴.

En contraste, países como España e Italia, donde los permisos parentales son más cortos y rígidos, presentan algunas de las tasas de natalidad más bajas de la UE. En 2022, España registró una tasa de 1,19 hijos por mujer, mientras que en Italia fue de 1,24 (Eurostat, 2023)⁴⁵. A pesar de que en España los permisos son completamente remunerados, su disfrute debe ser continuo e inmediato tras el nacimiento, lo que podría dificultar su adaptación a las necesidades familiares y actuar como un factor disuasorio para ampliar el número de hijos (Comisión Europea, 2023)⁴⁶.

Otro aspecto clave en la relación entre permisos parentales y natalidad es la disponibilidad de servicios de cuidados infantiles asequibles y accesibles. En países como Dinamarca y Suecia, donde existen guarderías subvencionadas y bajas laborales flexibles, la decisión de tener hijos no implica una renuncia prolongada a la vida laboral, lo que favorece tasas de natalidad más elevadas. En cambio, en países donde los servicios de cuidado son costosos o limitados, las familias pueden postergar o descartar la idea de tener más hijos debido a la falta de opciones para conciliar la crianza con el trabajo (OECD, 2023)⁴⁷.

| País | Duración del Permiso (días) | Retribución (%) | Flexibilidad | Tasa de Natalidad (hijos/mujer) |
|---------|-----------------------------|-----------------|--------------|---------------------------------|
| España | 112 | 100 | Baja | 1.19 |
| Suecia | 480 | 80 | Alta | 1.66 |
| Noruega | 400 | 100 | Alta | 1.55 |
| Francia | 1095 | Variable | Media | 1.83 |

⁴³ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2023). Balancing work and family life: A review of parental leave policies in OECD countries. OECD Publishing.

⁴⁴ European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices

⁴⁵ Eurostat (2023). Fertility rates and labor market participation of women in Europe: An analysis of parental leave policies.

⁴⁶ Comisión Europea (2023). Informe sobre políticas de conciliación y su impacto en la igualdad de género y el empleo femenino en la UE.

⁴⁷ Ibid.

| | | | | |
|----------|-----|----|-------|------|
| Alemania | 365 | 67 | Alta | 1.58 |
| Portugal | 150 | 83 | Media | 1.42 |
| Italia | 150 | 30 | Baja | 1.24 |

Tabla 6. Comparación entre duración de permisos y tasa de natalidad en Europa

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (2023) y European Institute for Gender Equality (2023)⁴⁸.

Efecto de los permisos en la participación laboral de las mujeres

El impacto de los permisos parentales en el empleo femenino varía significativamente según su diseño. En países donde los permisos son largos pero cuentan con una retribución parcial, como Alemania y Francia, se ha observado que las mujeres tienden a ausentarse del mercado laboral durante períodos prolongados, lo que dificulta su reincorporación y amplía la brecha salarial de género (European Institute for Gender Equality, 2023)⁴⁹.

En Francia, el permiso parental puede extenderse hasta tres años, pero la retribución disminuye significativamente a partir del primer año. Esto ha llevado a muchas mujeres a reducir su jornada laboral o a abandonar temporalmente el empleo, afectando su progresión profesional (Comisión Europea, 2023)⁵⁰. De manera similar, en Alemania, a pesar de los incentivos económicos para la corresponsabilidad, las mujeres siguen tomando la mayor parte del permiso parental, lo que limita sus oportunidades laborales y refuerza la desigualdad de género en el empleo (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2023)⁵¹.

En contraste, en países con permisos más cortos pero bien remunerados, como Suecia y España, la reincorporación laboral de las mujeres es más rápida. Suecia registra una tasa de empleo femenino del 80 %, una de las más altas de la UE, en parte debido a un sistema de permisos diseñado para evitar ausencias prolongadas del mercado laboral (Eurostat, 2023)⁵². En España, la tasa de empleo femenino es del 69,5 %, inferior a la media europea, pero superior a la de países con permisos más prolongados y menos remunerados, como Francia y Alemania (Eurostat, 2023)⁵³.

| País | Duración del Permiso (días) | Retribución (%) | Tasa de Empleo Femenino (%) |
|----------|-----------------------------|-----------------|-----------------------------|
| España | 112 | 100 | 69.5 |
| Suecia | 480 | 80 | 80.2 |
| Noruega | 400 | 100 | 78.3 |
| Francia | 1095 | Variable | 72.8 |
| Alemania | 365 | 67 | 76.4 |
| Portugal | 150 | 83 | 73.5 |

⁴⁸ Eurostat (2023) y European Institute for Gender Equality (2023). Datos recopilados y elaborados para el análisis del impacto de los permisos parentales en el empleo femenino en Europa.

⁴⁹ European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.

⁵⁰ Comisión Europea (2023). Informe sobre políticas de conciliación y su impacto en la igualdad de género y el empleo femenino en la UE.

⁵¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023). Elterngeld und Elternzeit: Informationen für Familien in Deutschland.

⁵² Eurostat (2023). Fertility rates and labor market participation of women in Europe: An analysis of parental leave policies.

⁵³ Ibid.

| | | | |
|--------|-----|----|------|
| Italia | 150 | 30 | 62.1 |
|--------|-----|----|------|

Tabla 7. Comparación de la duración del permiso y la tasa de empleo femenino

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat (2023), European Institute for Gender Equality (2023) y Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023)⁵⁴.

Los permisos parentales afectan tanto la natalidad como la participación laboral femenina. Un diseño equilibrado que combine flexibilidad, incentivos y medidas de conciliación es clave para reducir desigualdades de género y mejorar la sostenibilidad demográfica.

5. EVALUACIÓN DEL MODELO ESPAÑOL: FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Como se ha analizado en los apartados anteriores, el modelo español de permisos retribuidos ha experimentado importantes avances en las últimas décadas, consolidándose como uno de los más garantistas dentro del ámbito europeo. La equiparación de los permisos de maternidad y paternidad a 16 semanas, intransferibles y retribuidos al 100 %, ha supuesto un hito en la normativa laboral española, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado infantil y reduciendo la desigualdad de género en el ámbito laboral (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023)⁵⁵. No obstante, el sistema actual presenta tanto fortalezas como debilidades que requieren una evaluación detallada para identificar áreas de mejora.

Entre las principales fortalezas del modelo español destaca la garantía de una retribución íntegra durante todo el período del permiso, lo que facilita que ambos progenitores ejerzan su derecho sin sufrir una pérdida de ingresos. Esta medida ha sido clave para incrementar la participación de los padres en el cuidado infantil, como reflejan los datos de la Seguridad Social, que evidencian un incremento progresivo en el uso del permiso por parte de los progenitores varones desde su ampliación y equiparación en 2021 (Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2022)⁵⁶. Además, el carácter obligatorio e intransferible de estos permisos ha contribuido a fomentar una mayor corresponsabilidad, evitando que la carga del cuidado recaiga de manera desproporcionada sobre las mujeres, como ocurría en modelos anteriores (Eurostat, 2023)⁵⁷.

No obstante, el sistema español presenta ciertas limitaciones que dificultan su plena efectividad. Como se ha señalado previamente, uno de los principales desafíos es la falta de flexibilidad en la distribución de los permisos. En comparación con modelos

⁵⁴ Eurostat (2023), European Institute for Gender Equality (2023) y Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023). Datos recopilados para la tabla de comparación de permisos parentales y tasas de empleo femenino en Europa.

⁵⁵ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023). Análisis de los permisos parentales en España y su impacto en la conciliación.

⁵⁶ Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). Informe sobre la evolución del uso de los permisos parentales en España.

⁵⁷ Eurostat (2023). Employment rates of women and parental leave policies in Europe: A comparative analysis.

europeos más avanzados, como el sueco o el noruego, donde los progenitores pueden fraccionar el permiso o distribuirlo en distintos períodos a lo largo de los primeros años de vida del menor, el sistema español exige un disfrute continuo e inmediato tras el nacimiento o adopción (European Institute for Gender Equality, 2023)⁵⁸. Esta rigidez puede suponer un obstáculo para aquellas familias que desearían adaptar el tiempo de permiso a sus necesidades personales y profesionales, limitando su efectividad en términos de conciliación.

Asimismo, el acceso equitativo a los permisos retribuidos sigue condicionado por factores socioeconómicos y contractuales. Tal como reflejan los datos de la Seguridad Social, los trabajadores con contratos temporales o en sectores con mayor precariedad laboral presentan menores tasas de disfrute del permiso en comparación con aquellos con empleos más estables (Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2023)⁵⁹. Esta realidad sugiere la necesidad de medidas adicionales que garanticen que todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, puedan ejercer plenamente su derecho a la conciliación sin temor a repercusiones profesionales.

A partir de estas consideraciones, resulta imprescindible plantear propuestas de mejora orientadas a reforzar la efectividad del modelo español. En primer lugar, sería conveniente introducir mecanismos de mayor flexibilidad en el disfrute de los permisos, permitiendo su fraccionamiento o ampliando el período en el que pueden ser utilizados, siguiendo el ejemplo de países como Suecia, donde los progenitores pueden hacer uso del permiso hasta que el menor cumpla los 12 años (European Institute for Gender Equality, 2023)⁶⁰. En segundo lugar, se podrían establecer incentivos para fomentar un uso más equitativo de los permisos, como la implementación de bonificaciones o medidas fiscales dirigidas a empresas que promuevan activamente la corresponsabilidad en el ámbito laboral (Comisión Europea, 2023)⁶¹. Finalmente, sería recomendable reforzar la protección de los trabajadores con mayor vulnerabilidad laboral, asegurando que los contratos temporales o las condiciones laborales precarias no supongan un impedimento para el acceso a los permisos retribuidos.

En conclusión, el modelo español de permisos retribuidos ha logrado importantes avances en términos de corresponsabilidad e igualdad de género, situándose entre los más garantistas de la Unión Europea. Sin embargo, su efectividad sigue dependiendo de la eliminación de barreras estructurales que afectan especialmente a ciertos sectores de la población trabajadora. La implementación de medidas de flexibilidad, incentivos y protección laboral reforzada permitiría consolidar un sistema más equitativo y eficaz, alineado con las mejores prácticas europeas y con las necesidades reales de las familias en la actualidad.

⁵⁸ European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.

⁵⁹ Instituto Nacional de la Seguridad Social (2023). Análisis del acceso a permisos retribuidos según la estabilidad laboral en España.

⁶⁰ European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.

⁶¹ Comisión Europea (2023). Informe sobre políticas de conciliación y su impacto en la igualdad de género y el empleo femenino en la UE.

6. CONCLUSIÓN

El estudio de la evolución de los permisos retribuidos en España ha permitido constatar un avance significativo en la protección de los derechos laborales y la conciliación familiar. Desde las primeras normativas laborales hasta las reformas recientes, se ha consolidado un modelo de permisos igualitarios, intransferibles y completamente remunerados, alineado con los estándares europeos en materia de equidad de género y corresponsabilidad. La equiparación de los permisos de maternidad y paternidad en 2021 ha supuesto un cambio estructural que, si bien ha incrementado la participación de los padres en el cuidado de sus hijos, aún enfrenta desafíos en su aplicación efectiva.

Como se ha analizado a lo largo del trabajo, la falta de flexibilidad en la distribución de los permisos y las desigualdades en su acceso según la situación laboral de los trabajadores siguen siendo obstáculos para alcanzar una conciliación plena. En comparación con otros países europeos, España ha logrado avances en términos de retribución y obligatoriedad, pero aún debe mejorar en aspectos como la adaptabilidad de los permisos a las necesidades familiares y la garantía de un acceso equitativo en todos los sectores.

En este contexto, resulta fundamental seguir evaluando el impacto real de las reformas recientes y considerar futuras medidas que refuercen la equidad del sistema. La flexibilización en el disfrute de los permisos, el fomento de incentivos para su uso equilibrado entre progenitores y la mejora de la protección para los trabajadores en situación precaria podrían contribuir a una conciliación más efectiva.

En definitiva, los permisos retribuidos en España han evolucionado hasta convertirse en un derecho fundamental para los trabajadores, con un impacto positivo en la equidad de género y la estabilidad laboral. Sin embargo, su éxito a largo plazo dependerá de la capacidad de adaptación del sistema a las necesidades sociales y económicas emergentes. La implementación de políticas complementarias y la evaluación continua de su efectividad serán clave para consolidar un modelo que no solo garantice la corresponsabilidad en el cuidado infantil, sino que también promueva una mayor cohesión social y sostenibilidad demográfica en el futuro.

7. BIBLIOGRAFÍA

7.1 REFERENCIAS CITADAS EN EL TEXTO

1. Código Civil (1889). Código Civil Español. Boletín Oficial del Estado, núm. 206, de 24 de julio de 1889.
2. Ley 39/1999 (1999). Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.
3. Ley de la Jornada Laboral (1919). Ley de la Jornada Máxima de Trabajo de Ocho Horas. Boletín Oficial del Estado, núm. 344, de 4 de diciembre de 1919.
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919). Convenio sobre la jornada laboral de ocho horas.
5. Constitución Española (1978). Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
6. Estatuto de los Trabajadores (1980). Real Decreto Legislativo 1/1980, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 64, de 14 de marzo de 1980.
7. Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981 (1981). Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981. Boletín Oficial del Estado.

8. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1980). Convenios sobre condiciones de trabajo y empleo.
9. Ley 39/1999 (1999). Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.
10. Ley Orgánica 3/2007 (2007). Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.
11. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). Informe sobre igualdad de género y trabajo decente.
12. Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011 (2011). Sentencia del Tribunal Constitucional de 14 de marzo de 2011. Boletín Oficial del Estado.
13. Sentencia del Tribunal Constitucional 75/2011 (2011). Sentencia del Tribunal Constitucional de 19 de mayo de 2011. Boletín Oficial del Estado.
14. Real Decreto-Ley 6/2019 (2019). Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019.
15. Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019 (2019). Sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de septiembre de 2019. Boletín Oficial del Estado.
16. Estatuto de los Trabajadores (2023). Real Decreto Legislativo 2/2023, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 185, de 5 de agosto de 2023.
17. Sentencia del Tribunal Supremo 145/2018 (2018). Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2018. Boletín Oficial del Estado.
18. Sentencia del Tribunal Supremo 257/2020 (2020). Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio de 2020. Boletín Oficial del Estado.
19. Instituto Nacional de Estadística (INE) (2023). Proyecciones de población en España, 2023-2055.
20. Seguridad Social (2024). Datos sobre prestaciones por nacimiento y cuidado de menor en España (2023). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
21. Seguridad Social (2024). Informe provisional sobre prestaciones por nacimiento y cuidado de menor en España (2024). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
22. Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). Evolución del permiso de paternidad y maternidad en España (2016-2022).
23. Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). Evolución del permiso de paternidad y maternidad en España (2016-2022).
24. Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). Evolución del permiso de paternidad y maternidad en España (2006-2022).
25. Instituto de Estudios Fiscales (2023). Impacto de la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad en el mercado laboral español. Ministerio de Hacienda y Función Pública.
26. Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). Evolución del permiso de paternidad y maternidad en España (2006-2022).
27. Castellanos-Serrano, J. (2022). Factores socioeconómicos y su impacto en el uso de los permisos parentales en España. Revista de Sociología del Trabajo, 34(2), 45-62.
28. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023). Análisis del acceso a los permisos parentales según el sector económico en España (2023).
29. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023). Análisis del acceso a los permisos parentales según el sector económico en España (2023).
30. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023). Análisis del acceso a los permisos parentales según el sector económico en España (2023).
31. Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES, 2023). Análisis del impacto del sector económico en la utilización de permisos parentales en España.

32. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023). Informe sobre el uso de permisos parentales según sector económico en España (2023).
33. Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES, 2023). Políticas de conciliación y protección laboral en España: Informe 2023.
34. Comisión Europea (2020). Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y laboral para progenitores y cuidadores. Diario Oficial de la Unión Europea, L188/79.
35. European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.
36. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023). Elterngeld und Elternzeit: Informationen für Familien in Deutschland.
37. European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.
38. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023). Análisis de los permisos parentales en España y su impacto en la conciliación.
39. European Institute for Gender Equality (2023), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023) y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023). Datos recopilados y elaborados para análisis comparativo de permisos parentales en Europa.
40. European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.
41. Eurostat (2023). Fertility rates and labor market participation of women in Europe: An analysis of parental leave policies.
42. Comisión Europea (2023). Informe sobre políticas de conciliación y su impacto en la igualdad de género y el empleo femenino en la UE.
43. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2023). Balancing work and family life: A review of parental leave policies in OECD countries. OECD Publishing.
44. European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices
45. Eurostat (2023). Fertility rates and labor market participation of women in Europe: An analysis of parental leave policies.
46. Comisión Europea (2023). Informe sobre políticas de conciliación y su impacto en la igualdad de género y el empleo femenino en la UE.
47. Comisión Europea (2023). Informe sobre políticas de conciliación y su impacto en la igualdad de género y el empleo femenino en la UE.
48. Eurostat (2023) y European Institute for Gender Equality (2023). Datos recopilados y elaborados para el análisis del impacto de los permisos parentales en el empleo femenino en Europa.
49. European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.
50. Comisión Europea (2023). Informe sobre políticas de conciliación y su impacto en la igualdad de género y el empleo femenino en la UE.
51. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023). Elterngeld und Elternzeit: Informationen für Familien in Deutschland.
52. Eurostat (2023). Fertility rates and labor market participation of women in Europe: An analysis of parental leave policies.
53. Eurostat (2023). Fertility rates and labor market participation of women in Europe: An analysis of parental leave policies.
54. Eurostat (2023), European Institute for Gender Equality (2023) y Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023). Datos recopilados para la tabla de comparación de permisos parentales y tasas de empleo femenino en Europa.
55. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023). Análisis de los permisos parentales en España y su impacto en la conciliación.

56. Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). Informe sobre la evolución del uso de los permisos parentales en España.
57. Eurostat (2023). Employment rates of women and parental leave policies in Europe: A comparative analysis.
58. European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.
59. Instituto Nacional de la Seguridad Social (2023). Análisis del acceso a permisos retribuidos según la estabilidad laboral en España.
60. European Institute for Gender Equality (2023). Parental leave policies in the EU: Comparative analysis and best practices.
61. Comisión Europea (2023). Informe sobre políticas de conciliación y su impacto en la igualdad de género y el empleo femenino en la UE.

7.2 FUENTES UTILIZADAS EN TABLAS Y GRÁFICOS

A continuación, se presentan las fuentes utilizadas en la elaboración de las tablas y gráficos. Se indica entre paréntesis la referencia correspondiente en la bibliografía del apartado 7.1.

- **Figura 1:** Evolución del porcentaje de padres y madres que utilizan permisos de paternidad o maternidad en España (2016-2022).
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). (Referencia 23 en la bibliografía 7.1).
- **Tabla 1:** Evolución de la duración del permiso de paternidad en España.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). (Referencia 24 en la bibliografía 7.1).
- **Figura 2:** Número de días promedio utilizados por padres y madres (2006-2023).
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022). (Referencia 26 en la bibliografía 7.1).
- **Tabla 2:** Relación entre nivel de renta y porcentaje de trabajadores que toman el permiso completo.
Fuente: Castellanos-Serrano, J. (2022). (Referencia 27 en la bibliografía 7.1).
- **Tabla 3:** Relación entre tipo de contrato y uso del permiso completo.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023). (Referencia 30 en la bibliografía 7.1).
- **Tabla 4:** Uso de permisos parentales según el sector económico en España.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023). (Referencia 32 en la bibliografía 7.1).
- **Tabla 5:** Comparación de la duración, retribución y flexibilidad de los permisos parentales en Europa.
Fuente: European Institute for Gender Equality (2023), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023) y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023). (Referencia 39 en la bibliografía 7.1).
- **Tabla 6:** Comparación entre duración de permisos y tasa de natalidad en Europa.
Fuente: Eurostat (2023) y European Institute for Gender Equality (2023). (Referencia 48 en la bibliografía 7.1).
- **Tabla 7:** Comparación de la duración del permiso y la tasa de empleo femenino.
Fuente: Eurostat (2023), European Institute for Gender Equality (2023) y Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023). (Referencia 54 en la bibliografía 7.1).