



El permiso parental en España: entre el avance normativo y su aplicación real

por Gemma Díaz García

El permiso parental en España ha cambiado mucho en los últimos años. Lo que antes era un derecho bastante limitado se ha convertido en una pieza clave para hablar de conciliación real entre vida laboral y personal. Este avance no es casual: responde tanto a cambios sociales como a la necesidad de adaptarse al marco europeo, avanzando hacia un modelo más equitativo y corresponsable.

Desde el punto de vista jurídico, el marco se articula principalmente en torno al artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, junto con el resto de normativa aplicable en el ámbito público y de Seguridad Social. A partir de ahí, lo interesante no es tanto la norma en sí, sino cómo ha ido evolucionando.

El punto de inflexión llegó en 2019, con el Real Decreto-ley 6/2019, que inició la equiparación progresiva de los permisos entre ambos progenitores. Hasta ese momento, la diferencia era clara: el permiso del otro progenitor estaba muy por debajo del de la madre. En apenas dos años se pasó a un modelo de 16 semanas iguales e intransferibles. Y este último punto es clave, porque introduce de verdad la corresponsabilidad.

Las reformas posteriores han seguido ampliando el alcance del derecho. En 2023 se incorporó el permiso parental de ocho semanas hasta que el menor cumple ocho años, configurado como un derecho individual, aunque sin carácter retribuido. Y más recientemente, en 2025, se ha ampliado el permiso por nacimiento hasta las 19 semanas por progenitor, reforzando además la protección de las familias monoparentales. Todo ello con una cobertura económica del 100%, lo que facilita que el derecho pueda ejercerse de forma real.

Si lo comparamos con otros países, el avance es claro. Modelos como el alemán o el francés ofrecen más flexibilidad en algunos casos, pero con menor cobertura económica. En cambio, países como Suecia siguen siendo el referente, con sistemas muy desarrollados que incentivan el reparto del cuidado entre ambos progenitores. En este contexto, España se sitúa en una posición intermedia-alta: ha avanzado mucho en igualdad y retribución, aunque todavía tiene margen de mejora en algunos aspectos.

Pero más allá de la norma, lo importante es entender por qué ha pasado todo esto. Y la respuesta está en la propia evolución de la sociedad: mayor presencia de la mujer en el mercado laboral, nuevos modelos de familia y una necesidad real de equilibrar vida personal y profesional. En este contexto, los permisos parentales se han configurado como una herramienta clave para avanzar en corresponsabilidad.

Ahora bien, reconocer un derecho no siempre significa que pueda ejercerse en igualdad de condiciones. El permiso parental no retribuido es un buen ejemplo. Existe jurídicamente, pero no todo el mundo puede permitirse utilizarlo. Y ahí es donde aparece la distancia entre lo que dice la ley y lo que pasa en la práctica.

Desde dentro de las organizaciones, estos cambios se notan mucho. El permiso parental ya no es algo excepcional, es parte del día a día. Obliga a planificar mejor, a organizar los equipos con antelación y a asumir que las ausencias forman parte de la normalidad.

Cada vez es más habitual ver empresas que anticipan estos permisos, que trabajan los relevos o que redistribuyen funciones con tiempo. Y esto, que puede parecer solo organizativo, en realidad es clave para que las personas puedan ejercer su derecho con tranquilidad.

También se empieza a cuidar más todo el proceso: cómo se prepara la salida, cómo se hace el traspaso de funciones o cómo se gestiona la vuelta. Las reincorporaciones progresivas o el acompañamiento en ese momento marcan mucho la diferencia.

A esto se suma la flexibilidad tras el permiso. Modelos híbridos, cierta adaptación de horarios... ayudan a que la conciliación no se acabe cuando termina el permiso, sino que tenga continuidad en el tiempo.

Al final, todo esto nos lleva a una idea bastante clara: la conciliación ya no es solo un tema legal, es un tema cultural. La forma en la que una empresa gestiona estos permisos dice mucho de cómo entiende a las personas.

Además, en un momento en el que atraer y fidelizar talento es cada vez más complejo, esto pesa. Las personas valoran cómo se les acompaña en momentos importantes. Y aquí es donde muchas organizaciones realmente marcan la diferencia.

Por eso, la conciliación no debería verse solo como una obligación, sino como una decisión de gestión. Bien trabajada, mejora el clima, ayuda a retener talento y refuerza la cultura de la empresa.

En definitiva, el permiso parental en España ha avanzado mucho sobre el papel. Ahora el reto es que ese avance se note de verdad en el día a día. Porque, en el fondo, estamos hablando de algo bastante básico: poder trabajar sin tener que renunciar a cuidar.

Gemma Díaz García
Directora de Personas y Talento en Agroptimum Group SL

* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento de la autora y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la organización a la que pertenece.