



# El permiso parental: evolución, aplicación práctica y vicisitudes

por Adrián Jiménez Chacón

Actualmente el permiso parental en España se encuentra regulado actualmente en el art 48.bis del Estatuto de los trabajadores. De manera concreta por el Real Decreto – ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

El permiso parental en España ha sufrido a lo largo del tiempo cierta modificación y sobre todo adaptación a una realidad laboral la cual fomenta de manera más directa la conciliación laboral, el cuidado de familiares y la prevención ante los riesgos psicosociales. Muestra de ello encontramos, un impacto detallado especialmente en la relación con la igualdad de género.

En su evolución histórica, podemos destacar distintos momentos en los cuales el permiso ha ido sufriendo una transformación cada vez más dirigido a encontrar la igualdad con el permiso maternal.

Antes del 2007, existía una clara desigualdad entre el permiso de maternidad, compuesto por 16 semanas y el de paternidad, que era prácticamente inexistente o muy limitado. Con la ley de igualdad del 2007, se introdujo por primera vez un permiso de paternidad independiente (inicialmente de 13 días).

Entre el 2017 y el año 2021, existieron diferentes reformas progresivas, ampliándose gradualmente el permiso de paternidad hasta equipararlo al de maternidad.

Desde el año 2021, ambos progenitores tienen derecho a 16 semanas intransferibles macando un modelo más igualitario.

Este cambio ha posicionado a España como uno de los países europeos con permisos más avanzados en términos de corresponsabilidad.

En la actualidad, el sistema presente las siguientes características:

- Duración de 16 semanas para cada progenitor.
- Carácter intransferible: Cada persona debe disfrutar de su propio permiso.

- Remuneración del 100% de la base reguladora.
- Su distribución es de las primeras 6 semanas obligatorias tras el nacimiento y 10 semanas restantes flexibles hasta que el menos cumpla 12 meses.

Además, desde enero de 2026, entró en vigor una ampliación de dos semanas adicionales retribuidas al permiso de nacimiento/adopción, sumando un total de 18 aplicable a nacimientos desde el 2 de agosto de 2024. Como se viene mencionando uno de los puntos destacados de este permiso es su flexibilidad que con los años se le ha ido otorgando de manera más significativa. Por ello, el disfrute de estas dos semanas podrá ser de forma continuada o discontinuada hasta que el hijo o hija cumpla los 8 años.

Dentro de la práctica real y el uso social, aunque el marco es igualitario, en la práctica se observan matices a tener en cuenta, como la persistencia de desigualdades, ya que, las mujeres siguen solicitando más este permiso de forma completa que los padres. Los entornos laborales también afectan culturalmente al disfrute de este permiso, debido a que las grandes empresas cada vez suelen mostrar una mayor aceptación que en las pymes, en las cuales, pueden seguir existiendo cierta resistencia o dificultades organizativas.

A pesar de los avances, el sistema presenta varios retos como:

a) El impacto laboral desigual.

Las mujeres siguen enfrentando más penalización profesional, debido a la brecha salarial y al llamado techo de cristal, el cual afecta a la promoción profesional de las mujeres.

Esto pueden generar un efecto disuasorio, aunque el permiso esté garantizado, se percibe como una decisión con coste profesional.

b) Limitaciones económicas.

Las excedencias y reducciones de jornada no siempre son accesibles para todas las familias, especialmente a las de menor renta y en muchos casos 16 semanas pueden ser periodos cortos según que, tipo de familias y según los recursos que estas presenten.

c) Cultura empresarial.

En algunas empresas, persisten estereotipos sobre el rol del cuidado, lo que afecta especialmente a los hombres que quieren implicarse más y por miedo al qué dirán o por posibles represalias profesionales, no se sienten con la total libertad de poder disfrutar del permiso en su plenitud.

Por otro lado, se sigue asociando a las mujeres con el rol principal de cuidadoras, anticipándose en algunas organizaciones a que una mujer en edad fértil puede generar más absentismo a causa del cuidado de hijos/as, pudiendo llegar a traducirse en menores oportunidades de contratación o promoción.

Sin duda, la equiparación del permiso ha sido clave, pero no ha eliminado del todo el problema en materia de corresponsabilidad, siendo esta aún incompleta. Los hombres usan más el permiso, pero las mujeres siguen asumiendo más carga mental y más tiempo de cuidado tras el permiso, provocando en ellas que se extienda su tiempo fuera del trabajo y sean quienes más ajustan su vida laboral.

Ahora bien, la evolución social y del mercado de trabajo, junto con los nuevos retos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, también está influyendo cada vez más rotundamente en los departamentos y profesionales de Recursos Humanos, buscando generar un mayor bienestar profesional, incentivando la conciliación y la flexibilidad en materia de cuidado de menores dentro

de las organizaciones, debido a que el talento cada vez busca más desarrollarse en entornos seguros y que les permita compaginar de manera exitosa su rol profesional con el personal.

Como valoración general, podemos concluir que España ha avanzado hacia un modelo más igualitario y moderno, alineado con políticas europeas de corresponsabilidad. Sin embargo:

- La igualdad formal no siempre se traduce en igualdad real.
- Es necesario reforzar políticas complementarias como la educación infantil, la flexibilidad laboral y la cultura organizacional.

Como reto principal y bajo mi punto de vista, destacamos el poder pasar de un modelo legalmente equitativo a uno socialmente efectivo.

***Adrián Jiménez Chacón***

Responsable de Recursos Humanos y Relaciones Laborales