

# De un permiso simbólico a un modelo de referencia en Europa

**De dos días de paternidad a 19 semanas por progenitor: España ha dado un salto histórico que la sitúa en la vanguardia de la conciliación.**

[ ILUSTRACIÓN: VIKTORIIA MIROSHNIKOVA/ [ISTOCK](#) ]

Imagine un salto en el tiempo hacia el año 2015. En un piso de la Rambla de Tarragona, una pareja comparte los primeros días con su hijo recién nacido. Ella, ingeniera, dispone de 16 semanas de permiso de maternidad. Él, consultor, disfruta de 13 días de permiso de paternidad, una mejora notable frente a los dos días laborables reconocidos hasta la [Ley Orgánica 3/2007](#) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Como ocurría en la mayoría de hogares, el reparto de cuidados era desigual.

Ocho años después, con su segundo hijo, la escena fue distinta. Ambos disfrutaron de 16 semanas de permiso retribuido e intransferible. Este cambio no fue repentino, sino el resultado de sucesivas reformas que culminaron con el [Real Decreto-ley 6/2019](#), la plena equiparación en 2021 y el derecho a seis semanas de permiso obligatorio por progenitor.

En julio de 2025 el Gobierno anunció la aprobación del [Real Decreto-ley 9/2025](#), que amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor a 19 semanas retribuidas para cada progenitor. De estas, seis son obligatorias inmediatamente tras el nacimiento o adopción, 11 pueden disfrutarse libremente durante los primeros 12 meses, y dos (cuatro en familias monoparentales) pueden usarse hasta que el menor cumpla 8 años. En familias monoparentales, la duración total asciende a 32 semanas, y en casos de parto múltiple o hijos con discapacidad se añaden dos semanas más por progenitor.

## **El Real Decreto-ley 9/2025 amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor a 19 semanas retribuidas para cada progenitor**

Este permiso convive con el permiso parental adicional de ocho semanas no retribuidas, introducido en el [Real Decreto-ley 5/2023](#) mediante el nuevo artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Este derecho, individual e intransferible, permite a cada progenitor suspender el contrato para cuidar a hijos menores de ocho años de manera flexible.

El RDL 5/2023 también introdujo otros avances, como el permiso por fuerza mayor para cuidados urgentes, pero dejó sin resolver la cuestión más importante: la retribución del permiso parental, exigida por la Directiva 2019/1158, que establece un mínimo de 4 meses por progenitor, con al menos 2 intransferibles y remunerados. La Comisión Europea advirtió a España de este retraso y, en 2025, el TJUE sancionó al Estado por incumplir los plazos de transposición. En consecuencia, pese a la ampliación a 19 semanas, España aún debe garantizar la financiación plena del permiso parental para cumplir con la normativa comunitaria.

## **España en el contexto europeo e internacional**

Con la reforma de 2025, España se sitúa entre los países más avanzados en permiso por nacimiento y cuidado

del menor, que es retribuido al 100%, igualitario e intransferible, con medidas específicas para familias monoparentales y en casos de discapacidad.

### **Con la reforma de 2025, España se sitúa entre los países más avanzados en permiso por nacimiento y cuidado del menor, que es retribuido al 100%, igualitario e intransferible**

La comparación internacional refuerza la posición española. En el extremo más avanzado, Suecia encabeza el ranking europeo con un permiso parental de 480 días remunerados por hijo, de los cuales 390 días se pagan al 80 % del salario y los 90 restantes con una cuantía fija. Además, al menos 90 días son intransferibles para cada progenitor, lo que fomenta la corresponsabilidad y sitúa al país como referente mundial en conciliación.

En el extremo opuesto, Irlanda refleja uno de los modelos más limitados. Ofrece 9 semanas de permiso parental remunerado, vigente desde 2024 para nacimientos o adopciones recientes, pero el permiso parental estándar de 26 semanas sigue siendo mayoritariamente no remunerado. Este contraste muestra la gran diversidad dentro de la Unión Europea, entre modelos consolidados de corresponsabilidad y aquellos con cobertura mínima.

En el caso de Estados Unidos, a nivel federal no existe un permiso parental retribuido. La Family and Medical Leave Act (1993) garantiza 12 semanas de ausencia laboral sin sueldo aplicable solo en empresas de más de 50 empleados. En los últimos años, varios estados han creado programas propios de permiso parental retribuido, como California, Nueva York o Nueva Jersey. A diferencia de España, el acceso depende del estado, la empresa y el contrato, lo que genera fuertes desigualdades.

### **Más allá de la norma: uso real e impacto económico**

El marco legal español es uno de los más avanzados, pero no garantiza por sí solo un uso igualitario entre progenitores. Según el Ministerio de Igualdad, más del 90% de las madres utilizan todo su permiso, frente al 85% de los padres. La diferencia es pequeña, pero suficiente para mostrar que persisten barreras culturales y laborales.

Según la OCDE muchos hombres creen que tomar todo el permiso puede frenar su carrera, con menos promoción, proyección o salario. Este temor convive con estereotipos de género que siguen asociando el cuidado a las madres y la ausencia de una cultura empresarial que normalice al padre cuidador.

### **Muchos hombres creen que tomar todo el permiso puede frenar su carrera, con menos promoción, proyección o salario**

Además, las desigualdades socioeconómicas también condicionan el uso de los permisos. Según el European Institute for Gender Equality las mujeres con empleos precarios o bajos salarios son las que más dificultades tienen para usar los permisos. La paradoja es que quienes más lo necesitan son quienes más obstáculos encuentran. Esta brecha de clase refuerza el riesgo de desigualdad, ya que quienes más necesitan la protección de un permiso estable y retribuido son, precisamente, quienes encuentran mayores obstáculos para ejercerlo. La ley impulsa la corresponsabilidad, pero la práctica avanza con mayor lentitud.

A estas barreras individuales se añade también el desafío empresarial. En particular, las pymes suelen expresar su preocupación por la reorganización interna que implican las ausencias prolongadas. Sin embargo, la evidencia apunta en otra dirección. Según Chabbra y Bohara, las empresas que implementan políticas sólidas de conciliación entre vida laboral y personal no solo logran retener mejor al talento, sino que también reducen significativamente la rotación de personal.

## **A nivel global, las mujeres aportan cerca del 37% del PIB mundial, a pesar de constituir el 50% de la población en edad de trabajar, lo que pone de manifiesto que su contribución económica aún no alcanza su verdadero potencial**

A nivel global, las mujeres aportan cerca del 37% del PIB mundial, a pesar de constituir el 50% de la población en edad de trabajar, lo que pone de manifiesto que su contribución económica aún no alcanza su verdadero potencial. La evidencia internacional muestra que los permisos parentales igualitarios no son solo una medida de conciliación, sino también una apuesta económica. Estas políticas favorecen la participación femenina en el empleo, redistribuyen los cuidados y aumentan la productividad. Un informe reciente de la OIT revela una brecha global de más de cinco meses entre las semanas de permiso parental remunerado de mujeres (24,7) y hombres (2,2). Además, la OIT estima que garantizar permisos remunerados de al menos 14 semanas para ambos progenitores requeriría una inversión equivalente al 0,13% del PIB mundial, pero podría generar más de cuatro millones de empleos formales para 2035. En suma, la igualdad no es solo justicia social, también es crecimiento económico.

## **Entre los países con permisos parentales más amplios y equitativos del mundo**

En menos de dos décadas, España ha pasado de conceder apenas dos días a los padres a situarse entre los países con permisos parentales más amplios y equitativos del mundo. Esta evolución la coloca en la vanguardia europea.

La comparación internacional revela un panorama desigual. Mientras Europa avanza a distintas velocidades y Estados Unidos sigue dependiendo de legislaciones estatales fragmentadas, España ha optado por un sistema universal y garantizado. El desafío de la próxima década será transformar este derecho en práctica cotidiana, superar las barreras culturales que frenan a muchos padres y fomentar políticas empresariales que normalicen la conciliación.

El permiso parental no es solo un beneficio laboral. Es una palanca de igualdad, bienestar. El reto ahora es consolidarlo para que la corresponsabilidad deje de ser aspiración y se convierta en norma social y motor de prosperidad compartida.

**Chabbra, A., & Bohara, S.** *The impact of work life balance initiatives on employee retention: A data driven analysis of workforce sustainability* en International Journal of Research Publication and Reviews, (2025, 6(3), pp: 3666-3674) Disponible en: <https://ijrpr.com/uploads/V6ISSUE3/IJRPR40090.pdf>

**Comisión Europea.** *European Semester Thematic Factsheet: Labour Market Participation of Women.* Bruselas, Comisión Europea, 2028. Disponible en: [https://commission.europa.eu/system/files/2020-06/european-semester\\_thematic-factsheet\\_labour-force-participation-women\\_en\\_0.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2020-06/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf)

**Department of Social Protection.** *Parent's Benefit.* Dublin, MyWelfare, 2025. Disponible en: <https://services.mywelfare.ie/en/topics/parents-children-family/parents-benefit>

**Desvaux, G., Devillard, S., de Zelicourt, A., Kossoff, C., Labaye, E. & Sancier-Sultan, S.** *Women Matter: Time to accelerate — Ten years of insights on gender diversity* en McKinsey & Company. (2017). Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>

**European Institute for Gender Equality** (2020): *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*. Vilna, European Institute for Gender Equality. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

**Gobierno de España.** *El Consejo de Ministros aprueba la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor*. Madrid, Gobierno de España, 2025. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2025/20250729-referencia-consejo-de-ministros.aspx>

**Ministerio de Igualdad.** *Estadísticas sobre permisos y conciliación*. Madrid, Ministerio de Igualdad, 2024. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

**Organización Internacional del Trabajo (OIT).** *Nuevo informe de la OIT revela una brecha global de cinco meses en los permisos parentales remunerados entre hombres y mujeres*. Ginebra, OIT, 2025. Disponible en: [https://www.ilo.org/es/resource/news/informe-de-la-oit-revela-una-brecha-global-de-cinco-meses-en-los-permisos?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.ilo.org/es/resource/news/informe-de-la-oit-revela-una-brecha-global-de-cinco-meses-en-los-permisos?utm_source=chatgpt.com)

**Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea.** *Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*. Luxemburgo, Diario Oficial de la Unión Europea, 2019. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158>

**Swedish Institute.** *Work-life balance* en Sweden.se (2024). Disponible en: <https://sweden.se/work-business/working-in-sweden/work-life-balance>

**U.S. Department of Labor.** *Family and Medical Leave Act (FMLA)* en Wage and Hour Division. (s/f). Disponible en: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla>