



**La novedad en materia de conciliación entre vida laboral y familiar. El reciente 48 bis del Estatuto y el permiso de 8 semanas libres para los padres.**

Como es bien sabido, tras sucesivas reformas, las bajas por paternidad y maternidad en 2023 han sido sustituidas por la prestación por nacimiento y cuidado del menor, que unifica las dos. Esta medida busca fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y eliminar estereotipos de género asociados a la maternidad y paternidad. Esta prestación por nacimiento y cuidado del menor permite a los progenitores ausentarse del trabajo por el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo. La duración total es de 16 semanas, siendo las primeras 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas. El permiso puede disfrutarse de manera continua o discontinua, a jornada completa o parcial, con una prestación económica del cien por cien de la base reguladora de cotización a la Seguridad Social. Esta prestación es obligatoria durante las primeras 6 semanas y opcional para las 10 semanas restantes, aplicándose a ambos progenitores.

No siendo esta la única prestación a la que pueden acceder los trabajadores, estos pueden disponer también de otros permisos y prestaciones como el de lactancia, el permiso retribuido de 5 días para cuidar de familiares de segundo grado o convivientes, el permiso retribuido de hasta 4 días para urgencias familiares imprevisibles. Del mismo modo, también diferenciamos el derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, no solo en la ordenación del tiempo de trabajo, sino que también en la forma de prestar sus servicios, el derecho a ausentarse una hora de del trabajo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o el derecho a acceder a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo.

En la misma línea, se ha aprobado recientemente un nuevo permiso para los progenitores que ha creado cierta confusión entre empresarios y trabajadores. Este permiso concede al trabajador ocho semanas libres, no remuneradas por el momento, que pueden ser elegidas según su conveniencia y solo hasta que el hijo alcance los ocho años. Todo ello, es facultado por la transposición de la directiva de la Unión Europea 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores que, entre tantas otras disposiciones, crea este permiso.

Traspuesto mediante el Real Decreto-ley 5/2023, éste modificó el artículo 48 Bis del Estatuto de los Trabajadores introduciendo nuevos permisos para la conciliación familiar siendo este de ocho semanas el que ha generado interrogantes significativas sobre su aplicación efectiva. Dejando claro que muchas quedan sin resolver, dado que se trata de un permiso prácticamente nuevo, hoy en día esperamos un reglamento que aclare aspectos específicos. Sin embargo, sí podemos esclarecer ciertos aspectos de este y reflexionar un poco sobre el por y el para qué de la aplicación de esta medida y los posibles efectos que tenga tanto económicamente como socialmente, así como su repercusión en las empresas.

Se trata pues, de un derecho al que pueden acogerse padres y madres para el cuidado de hijos o menores acogidos de hasta ocho años siempre con el propósito de cuidarlos, es decir, cuando el menor ya haya excedido esta edad, el derecho se extingue. El permiso de ocho semanas es por cada hijo o hija, acumulándose por cada menor hasta dicha edad. Así pues, cada trabajador dispone de ocho semanas en total hasta que el menor cumpla ocho años y no ocho semanas al año como muchos vienen pensando. Se puede plantear de varias formas, el trabajador puede acogerse a estas semanas al completo o interrumpidamente, por ejemplo, devengar dos en 2024, otras tres en 2025, una en 2026 y así hasta alcanzar las ocho. Cabe destacar, que el permiso establece expresamente que se acumula en unidades mínimas de semanas no siendo posible descontarlo en días ya que solo puede contabilizarse en periodos completos de semanas quedando todo ello pendiente de revisión.

Inicialmente no es retribuido y el artículo 48 bis ET no especifica detalles sobre este tema. No obstante, se prevé que sí lo sea a partir de agosto de 2024 no siendo del todo seguro. Este permiso se puede disfrutar a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial. Asimismo, la directiva permite a los Estados miembros decidir entre si se trata de una retribución o prestación económica. Hoy en día se trata de un permiso, sin embargo, se espera clarificar sobre si será contemplado como prestación de la Seguridad Social o como un permiso retribuido.

Por otra parte, el permiso es intransferible, reforzando el principio de corresponsabilidad entre padres y madres, y la comunicación del trabajador a la empresa debe realizarse con diez días de antelación, permitiendo a la empresa tomar y ajustar medidas organizativas. A pesar de ello, si se diese el caso de que las ocho semanas causen un grave perjuicio organizativo al funcionamiento de la empresa o, en otro caso, hubiesen más de dos trabajadores disfrutando de este permiso, se puede aplazar con justificación y siempre ofreciendo al trabajador varias alternativas. En caso de que hubiera discrepancias, estas se resuelven por la jurisdicción social, con la persona trabajadora teniendo veinte días para presentar demanda en caso de negativa o disconformidad de la empresa.

Del mismo modo, el régimen de jornada a tiempo parcial será definido reglamentariamente, quedando aún pendiente de desarrollo. En materia disciplinaria, cabe recordar que el despido durante el permiso parental tendrá consideración de nulo según el artículo 127 del Real Decreto-ley 5/2023 imposibilitando su ejecución.

Sin embargo, como es bien sabido, las empresas se encuentran en un momento crucial de adaptación a los cambios constantes, y este nuevo permiso genera interrogantes sobre su capacidad para manejar la carga adicional que podría representar. El desafío principal radica

en la gestión de recursos humanos y la planificación operativa para cubrir las ausencias temporales de las empleadas durante estas semanas adicionales. Además, la inversión en la adaptación a estos cambios puede generar un costo inicial para las empresas. La contratación de personal temporal o la redistribución de tareas entre los empleados existentes podría afectar temporalmente la productividad y generar presión adicional sobre los equipos de trabajo.

Por otra parte, este nuevo artículo 48 bis plantea dudas sobre su naturaleza como "permiso parental". A diferencia del resto de permisos regulados en otros preceptos, este artículo establece una suspensión contractual exonerando tanto al trabajador de sus deberes laborales como al empleador de pagar el salario durante un máximo de ocho semanas. Aunque está relacionado con el cuidado de menores, su efectividad para conciliar vida laboral y familiar es cuestionable, ya que solo ofrece una suspensión limitada y no cuenta con un reemplazo salarial. En comparación, la suspensión de contrato de 16 semanas por deberes de cuidado establecida en el Código Civil parece más coherente para conciliar ambas vidas. Por lo tanto, sería correcto que el permiso parental funcione más como una breve excedencia para el cuidado de menores de ocho años, sin limitaciones por enfermedad o accidente, permitiendo al trabajador enfocarse en el cuidado de los menores, aunque implique la pérdida de salario durante ese tiempo. Esto sería útil cuando otras opciones de conciliación no satisfacen las necesidades específicas del delicado equilibrio entre trabajo y vida familiar, según la elección y la opinión del trabajador.

Argumentando su razón de ser, y siendo hoy en día un aspecto importante que recalcar, en materia de género, es esencial equilibrar las políticas de conciliación laboral y familiar sin estereotipos, permitiendo a hombres y mujeres acceder por igual a los permisos relacionados con la familia. La perpetuación de estereotipos puede agravarse en situaciones más complejas, donde la atención no se limita solo a hijos pequeños, como en familias con miembros con discapacidades, enfermedades crónicas o dependientes. A pesar de la presencia de modelos igualitarios en la división del trabajo, los estudios muestran que cuando las demandas de cuidado aumentan, las mujeres suelen reducir su participación laboral. Esto puede generar un sentimiento de culpa en las mujeres trabajadoras al equilibrar el cuidado de sus hijos con sus responsabilidades laborales, afectando su autoestima y llevándolas a sentir que no pueden desempeñar adecuadamente sus roles laborales, hogareños y parentales. Esta falta de verdadera conciliación familiar y laboral repercute negativamente en la atención a otros miembros familiares, impactando su salud, educación y bienestar general.

Como vemos, en este país la conciliación laboral y familiar se percibe como un tema genuinamente relevante y que se aborda de manera activa. Sin embargo, en términos legales, no podemos afirmar que exista una doctrina homogénea y clara sobre ello. Más bien se trata de varios preceptos muy heterogéneos y centrifugados, es decir, para cada situación o imprevisto que pueda existir a nivel familiar existe un permiso con una duración determinada que permite al progenitor a ausentarse del trabajo obligándole a esclarecer y/o justificar las

causas incluso, en ocasiones debiéndolo probar.

La dinámica descentralizada de la conciliación laboral y familiar a menudo genera confusión entre algunos trabajadores y empresas. ¿Cómo se maneja la superposición de dos permisos al mismo tiempo? ¿Cómo se cotizan o remuneran uno y otro? ¿Qué aspectos son transferibles entre progenitores y qué sucede con la persona no gestante durante los permisos previos al parto? Aunque no sea su objetivo principal, este permiso de ocho semanas tiene el potencial de armonizar muchos otros aspectos, permitiendo que las familias lo utilicen para abordar problemas de salud del hijo sin la necesidad de justificar más allá de su posesión. Todo ello demuestra un cambio de rumbo muy trascendental en el ámbito de la conciliación laboral y familiar por lo que podemos interpretar que el fin de ello es lidiar con la baja natalidad que sufre no sólo este país sino el continente.

**Oriol Arenas Figueras**

Asesor laboral

[derecho.laboral@mazars.es](mailto:derecho.laboral@mazars.es)

