



Permiso parental: evolución, límites y lo que aún no hemos resuelto

por Marina Bejarano Tarrío

Hablar de permiso por nacimiento es, en el fondo, hablar de cómo hemos ido cambiando nuestra forma de entender el trabajo y la vida en apenas unas décadas.

No hace tanto, el permiso era de apenas unos días. Hoy hablamos de 19 semanas y de una equiparación entre madres y padres que hace años habría parecido difícil de imaginar. La evolución ha sido clara y, en muchos sentidos, positiva. Pero la pregunta sigue abierta: ¿hemos transformado realmente el modelo o simplemente lo hemos ido ajustando sin tocar su base?

Porque el permiso parental no es solo una cuestión de semanas o normativa. Es, sobre todo, una forma de organizar el tiempo de vida en relación con el trabajo... o el trabajo en relación con la vida.

Hay una realidad que rara vez se verbaliza. Cómo dejar a una criatura de apenas cuatro meses y volver a la actividad laboral como si se tratara de una transición ordinaria. Pero no lo es. En ese momento ocurre algo profundo: se pasa a ser madre o padre. Y, sin embargo, el sistema exige integrar ese cambio en muy poco tiempo, casi como si fuera un paréntesis sin mayor impacto.

En ese proceso aparecen sensaciones que no siempre se nombran: la soledad, la culpa, la dificultad de encajar dos realidades que no siempre conviven bien. Culpa por desconectar durante la baja. Culpa por volver al trabajo como si todo siguiera igual cuando, en realidad, nada es igual. Porque no es solo una interrupción laboral, es un cambio vital profundo.

Y en ese contexto surge una pregunta incómoda: ¿cuántas horas reales pasas con tus hijos o hijas? O, mejor dicho, ¿cuántas horas te permite tu trabajo estar de verdad presente?

La estructura del día es rígida: jornada laboral, desplazamientos, horarios escolares, rutinas. Después llega lo que muchas familias conocen como la “segunda jornada”: deberes, baño, cena, recogida, preparación del día siguiente... todo comprimido en muy poco tiempo.

Si todo encaja, pueden quedar un par de horas de convivencia real. Y, aun así, la duda permanece: ¿estás presente de verdad en ese tiempo o simplemente estás intentando que todo funcione?

Por eso me cuesta hablar de conciliación como si fuera un beneficio: un día de teletrabajo, una tarde flexible o una política interna más amable. Son avances, sí, pero muchas veces funcionan como una tirita sobre una herida más profunda.

El fondo del asunto es que el modelo de trabajo sigue respondiendo a una realidad que ya no existe: una en la que alguien sostenía el hogar a tiempo completo. Hoy esa estructura ha desaparecido en la mayoría de los casos, pero el diseño del trabajo apenas ha cambiado.

Y en medio de todo esto hay una desconexión emocional que también pesa: el paso de una inmersión total en los primeros meses de vida de un hijo o hija a una reincorporación laboral que exige continuidad inmediata, como si todo lo anterior pudiera compartimentarse. Pero no es así.

No se trata solo de ampliar permisos. Se trata de repensar el tiempo. De cuestionar si el trabajo está diseñado para permitir vivir o si, por el contrario, la vida sigue organizándose alrededor del trabajo.

En este sentido, algunas empresas están introduciendo medidas que buscan dar más flexibilidad a esta realidad. En mi caso, por ejemplo, existe una política que permite, tras disfrutar el permiso de maternidad o paternidad de forma continuada, elegir durante el primer año entre tener los viernes libres o reducir una hora la jornada diaria. Además, la lactancia ha pasado de 15 días naturales a 15 días laborables. Son ajustes concretos que, en la práctica, tienen un impacto real.

Aun así, la cuestión de fondo permanece: ¿es suficiente con adaptar el sistema o es necesario rediseñarlo?

Quizá la verdadera cuestión no es cuánto permiso tenemos, sino si el tiempo que tenemos después nos permite realmente estar presentes en lo que importa.

Al final, el debate sobre el permiso parental no es únicamente laboral. Es un debate sobre cómo queremos vivir. Y sobre si el trabajo está al servicio de la vida... o si seguimos intentando encajar la vida dentro del trabajo.

Marina Bejarano Tarrío
HR Business Partner