



Más allá de las 16 semanas

por Raquel Martínez Conchoso

España ha protagonizado en los últimos quince años una de las transformaciones sociales más aceleradas de su historia. Hemos pasado de un sistema que otorgaba al padre apenas dos días a liderar la vanguardia europea con 16 semanas de derecho igualitario e intransferible. Sin embargo, es necesario para una transformación económica más profunda.

Evolución del permiso de paternidad:

- Hasta el año 2007: El estatuto de Trabajadores reconocía solo 2 días libres y hasta 4 si había desplazamiento por nacimiento de hijo. Socialmente el padre se ocupaba de la inscripción en el registro y no en los cuidados.
- La Ley de Igualdad (2007): Avanzando hacia equiparación. 15 días en total: La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres creó por primera vez un "permiso de paternidad" real. Se otorgaron 13 días de permiso, que, sumados a los 2 días del Estatuto, daban un total de 15 días.
- Primeras ampliaciones (2017 - 2018): 2017 (4 semanas): por fin se hizo efectiva la ampliación a 4 semanas ininterrumpidas. 2018 (5 semanas): Al año siguiente, se sumó una semana más, alcanzando las 5 semanas. Con los cambios la sociedad va adaptándose y entiendo el papel de la otra parte en los cuidados.
- La equiparación progresiva (2019 - 2021): Por fin avance y punto de inflexión. El verdadero punto de inflexión llegó en marzo de 2019 con el Real Decreto-ley 6/2019. Este decreto cambió el nombre a "permiso por nacimiento y cuidado del menor" y diseñó un calendario de transición para igualar las 16 semanas de las madres con las de los padres: el cambio empezó ampliando a 8 semanas el permiso de paternidad y llegando en el 2026 a 17 semanas retribuidas más dos adicionales, estas adicionales hasta que el niño cumpla los dos años. Se introduce otro hito importa que implica la obligatoriedad de usar semanas intransferibles entre las partes y la remuneración al 100%.

Creo que se ha realizado un gran avance en temas de corresponsabilidad, pero no sólo debido a la legislación y la inclusión del hombre en el cuidado del menor sino creo que también es debido a un cambio generacional y un cambio de mentalidad entre lo que se incluye la inclusión del hombre en el cuidado que, hasta hace pocos años y sigue recayendo más en el género Femenino. Afortunadamente las nuevas generaciones reclaman su espacio y recuperan el suyo propio gestionando tiempo para el cuidado de familia y pareja.

La implicación desde el nacimiento del menor es una herramienta muy poderosa para evitar la "penalización por paternidad" existentes en las empresas. Intenta así cerrar la brecha de género. Las mujeres se incorporan al trabajo en igualdad de condiciones que el hombre que tiene los mismos

derechos a la hora de cuidar y ayudar a su compañera a la incorporación laboral sin preocupaciones extras.

Desde punto de vista empresarial ha habido un cambio de perspectiva ya que al redistribuir los cuidados la mujer vuelve al trabajo y se aumenta la productividad. Las empresas que apuestan por la flexibilidad y la corresponsabilidad no solo retienen mejor el talento, sino que reducen drásticamente la rotación de personal en un mercado global donde el capital humano es el activo más escaso.

Atrás queda la imagen de padres que no usaban la paternidad alegando a “Que dirán” y afortunadamente quedan también atrás comentarios tipo “La mujer en casa con el niño sin hacer nada”. Recordemos que la paternidad no es una “Ayuda a la mujer” sino que está ejerciendo un derecho y estableciendo vínculos afectivos y acabando con la carga mental que pesaba sólo en las madres.

Es necesario apuntar que con este avance social se recupera un poco más la esperada conciliación familiar. No es del todo suficiente, pero tenemos más medidas adicionales que alivian un poco el ahogo de épocas anteriores. Un caso significativo es el poder tener días por enfermedad del menor y la posibilidad de ausentarse del trabajo sin necesidad informar si tienes que acudir al médico o si tienes un bebé enfermo. ¡Ya no es necesario usar vacaciones y el estrés adicional ya que los niños deciden ponerse malos siempre cuando nos viene peor!

Con la reforma de 2025, España se sitúa entre los países más avanzados en el 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. En un futuro se plantea la ampliación del permiso remunerado hasta las 20 semanas y como hemos comentado ir ampliando el uso de semanas hasta que el menor cumpla 8 años. Supondría una ayuda más a la conciliación y al alivio y cuidado compartido y a la incorporación al trabajo con menos estrés añadido.

Pero queda mucho por trabajar y para la auténtica conciliación hay mucho que hacer y seguir trabajando en cuestiones de género para que nuestras generaciones tengan unas facilidades que hasta ahora no se han tenido en cuenta para las mujeres.

Raquel Martínez Concheso
Senior Payroll Specialist

* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia