

Desde el 30 de junio, el Estatuto de los Trabajadores incorpora modificaciones importantes en materia de conciliación personal y familiar. ¿Cómo lo afrontan las empresas?

Las pymes empiezan a gestionar los nuevos permisos parentales



RAFAEL SERVENT
TARRAGONA

Las primeras solicitudes para los nuevos permisos parentales han empezado a llegar ya a las pymes. Hasta ocho semanas de permiso no retribuido, que pueden disfrutarse de manera continua, discontinua o en régimen de jornada parcial, para las personas trabajadoras con hijos menores de ocho años.

Es una de las medidas más destacadas del *Real Decreto-ley 5/2023* que, con efectos desde el 30 de junio, transpone la *Directiva 2019/1158* de la Comisión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, con importantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores.

Originalmente previstas para la nueva *Ley de Familias*, la inminencia de las elecciones del pasado 23 de julio, junto al hecho de haber entrado ya en tiempo de descuento para la transposición de esta directiva europea (con sanciones por incumplimiento a la vista) hicieron que finalmente se incluyera en un *Real Decreto-ley* en el que se mezclan

estas medidas de conciliación con otras destinadas a hacer frente a las consecuencias de la guerra en Ucrania e incluso con medidas para la reconstrucción de la isla de La Palma.

La parte sustancial de este texto legal, sin embargo, es en materia laboral, con notables afectaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ver información anexa para un análisis pormenorizado) y efectos inciertos en la seguridad jurídica.

Así lo señalan desde el *Col·legi de Graduats Socials de Tarragona*, donde su presidente, Jaume Francesch, que indica que «solo hay que mirar la exposición de los motivos de este *Real Decreto-ley* para entender que se trata de lo que yo llamaría 'legislación de campaña', hecha a toda prisa y con dificultades importantes, porque había sanciones a punto de caer [por parte de la Comisión Europea]». El resultado de estas prisas es, a su entender, un texto legal que genera «grandes dudas, porque no hay un despliegue reglamentario».

La inseguridad jurídica de este texto se pone de manifiesto, por ejemplo, en el nuevo permiso retribuido de hasta cuatro días al

año para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Falta de concreción

Sobre ello, Itziar Ruedas, directora del departamento jurídico de la patronal Pimec, observa: «¿Cómo acreditas que esas personas conviven en el mismo domicilio, o qué es un motivo urgente? Es una norma con muchos conceptos jurídicos indeterminados, muy vacíos, que necesita de una disposición normativa que haga una concreción».

Sin ese despliegue reglamentario, la interpretación queda ahora a criterio de las personas, y «si hay cuatro días al año ahora en que los trabajadores se pueden ausentar por fuerza mayor -señala Jaume Francesch, del *Col·legi de Graduats Socials de Tarragona*-, quien sea consciente los utilizará correctamente, pero quien no lo sea, no lo hará así».

Desde Pimec, Itziar Ruedas constata que lo que se están encontrando ahora es con «mucha consulta de muchos conceptos

Los expertos

«Es una norma con muchos conceptos jurídicos indeterminados, muy vacíos»

Itziar Ruedas
Pimec

«Es 'legislación de campaña', hecha a toda prisa y con dificultades importantes»

Jaume Francesch
Graduats Socials de Tarragona

que no quedan claros, con una inseguridad jurídica que puede dar pie a conflictividad».

«Para la pyme -prosigue Itziar Ruedas-, el impacto es grande, y no hay que perder de vista la necesidad de compatibilizar las necesidades de las personas con la realidad de las pymes: hay que tener en cuenta la dimensión de las empresas».

La clave, en opinión de Jaume Francesch, del *Col·legi de Graduats Socials de Tarragona*, está en que «en las prestaciones de temas de salud no tendría que intervenir la empresa: es mucho más sencillo determinar qué coste de Seguridad Social le corresponde a cada empresa, y quitarle al empresario de ser corresponsable de las prestaciones sociales».

«Una empresa -explica Jaume Francesch- es un ente económico, y cualquier acción que afecte a la empresa representa un coste. Solo el hecho de gestionar estos permisos ya son horas que implican costes, a los que se añaden los costes efectivos de cotización a la Seguridad Social. Todas las prestaciones de la Seguridad Social tienen la cooperación del empresario, y eso es una cosa antigua y muy poco adaptada a los tiempos ac-



tuales. Mire: dígame lo que vale la Seguridad Social y yo pago; pero no me maree».

Entre todas las medidas en materia de conciliación que contiene el nuevo Real Decreto-ley, la de los nuevos permisos parentales es la que empieza a tener sus primeros casos de solicitudes reales, más allá de las consultas.

Así lo constata Jaume Francesch, del Col·legi de Graduats

Socials de Tarragona, que augura conflictividad si no llega a tiempo un despliegue reglamentario que concrete la norma: «Estoy convencido de que habrá muchas peticiones, y que habrá en algunos casos un mal uso, utilizando este permiso para circunstancias de tensión, con mucha carga de trabajo, sabiendo que si lo haces tienes el puesto de trabajo asegurado».

La razón es que el nuevo *Real Decreto-ley 5/2023* establece nuevas causas de nulidad en el despido, entre las cuales se declaran nulos los despidos causados por el disfrute del permiso parental de ocho semanas. «Yo creo -analiza Jaume Francesch- que las empresas todavía no son conscientes de lo que supone este Real Decreto-ley, pero el empresario de este país es muy elásti-

co. No digo que este decreto provoque una debacle, pero que contribuirá a que las empresas sean menos productivas, eso es seguro. Y no por el hecho del permiso, sino porque se utiliza la figura del empresario, involucrándolo económicamente y para gestionar todo esto».

«Las empresas -coincide Itziar Ruedas, de la patronal Pimec-

gestión, que se suman a la conflictividad que se puede generar. Ahora nos está llegando mucha consulta sobre la ausencia por causas de fuerza mayor, y la empresa está buscando asesores e informarse ante la falta de concreción. A partir de aquí, puede ser que, o bien se desarrolle la norma, o bien sea la jurisprudencia la que vaya concretando».

Newsletter

Suscríbete a la newsletter de Economía & Empresas para no perderte nada en materia económica: semanalmente, en tu correo electrónico

Empresas, emprendedores y tendencias económicas



Suscríbete aquí



www.diaridetarragona.com/newsletters