

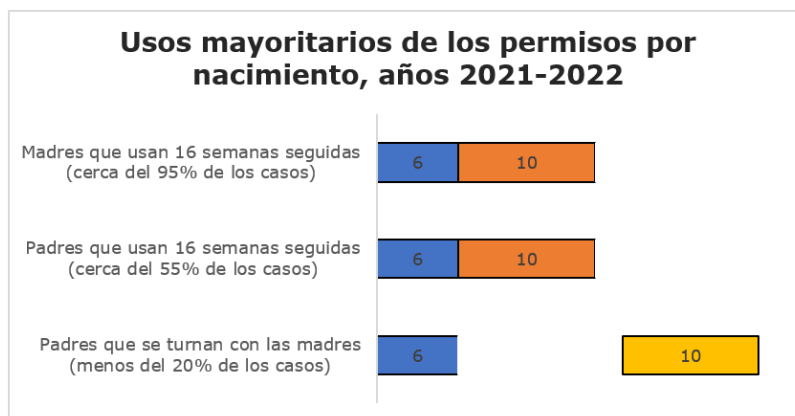
La reforma del sistema de permisos parentales: formas de uso y expectativas de influencia en la corresponsabilidad

8 de marzo de 2024

Cristina Castellanos Serrano¹, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid
 Adela Recio Alcaide, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid
 Javier Andrés Jiménez, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid
 Celia Vega Martínez, Instituto Nacional de Estadística, Madrid

Resumen

En 2021, en España, los permisos por nacimiento se igualaron por primera vez para ambos progenitores, siendo desde entonces de 16 semanas para las madres y de 16 semanas para los padres. Sin embargo, salvo datos muy agregados, se desconoce cuánto y cuándo se usan. El uso que se hace de los permisos por nacimiento no es irrelevante. Todo lo contrario: tiene fuertes implicaciones en la corresponsabilidad y por tanto en la brecha laboral. Dentro de que los padres usen el mismo tiempo que las madres, la opción que más favorece la corresponsabilidad es que la madre y el padre se turnen para cuidar al bebé el mayor tiempo posible (26 semanas), mientras que la opción de que ambos progenitores coincidan durante las 16 semanas es la que menos favorece la corresponsabilidad y con la que el bebé está menos tiempo cuidado por sus progenitores. Este estudio muestra, con datos administrativos de los registros de la Seguridad Social, que las madres usan los permisos mayoritariamente las 16 semanas seguidas tras el parto de forma ininterrumpida (en el 95% de los casos) y que solo un pequeño porcentaje de los padres (menos del 20%) se turna con la madre y cuida al bebé de forma autónoma durante 10 semanas tras las 16 semanas que usa la madre. Este resultado es coherente con el actual diseño de la ley, pues esta favorece que los permisos se usen de forma ininterrumpida desde la fecha del parto —al obligar que las 6 primeras semanas se usen a la vez y al poner trabas al uso por turnos en las restantes 10—. La obligación de transponer la Directiva Europea de Conciliación antes de agosto de 2024 y el Proyecto de Ley de Familias, actualmente en tramitación en el Congreso, ofrecen oportunidades reales para eliminar estas trabas modificando mínimamente el diseño de los permisos y así favorecer que los padres los usen de forma no simultánea, turnándose con las madres, fomentando así la corresponsabilidad y avanzando en la igualdad de género.



¹ Contacto: ccastellanos@cee.uned.es

Introducción

En 2019 se aprobó la ley ([Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#)) que ha convertido a España en un país pionero en el mundo en el que los hombres utilizan los permisos por nacimiento y cuidado de menor un número de días similar a las mujeres, al diseñar permisos iguales para ambos progenitores, intransferibles y pagados al 100%.

Los permisos por nacimiento y cuidado del menor, que protegen a los trabajadores durante el periodo en el que los usan, son una prestación contributiva y, por tanto, un derecho laboral vinculado a la participación en el mercado de trabajo de los progenitores. Las beneficiarias son las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, orientación sexual o situación familiar, siempre que se encuentren en situación de alta o asimilada al alta y reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación².

Tres años después de que la ley haya entrado totalmente en vigor —al equipararse los permisos de padres y madres en enero de 2021— resulta crucial analizar cómo se están usando estos permisos y estudiar qué oportunidades de mejora ofrece su diseño a la vista de los datos para lograr el objetivo para el que fueron diseñados: la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Actualmente, la información estadística sobre el uso de los permisos publicada por la Seguridad Social está fuertemente agregada, lo que impide extraer conclusiones que permitan monitorizar detalladamente el uso de los permisos, sus efectos o proponer mejoras que incrementen su eficiencia. Este informe tiene como objetivo describir los usos mayoritarios de mujeres y hombres, para poder avanzar en el conocimiento del uso de los permisos y los efectos reales y esperados del uso y diseño del sistema de permisos parentales.

Para realizar este análisis se utilizan microdatos de registros administrativos de la Seguridad Social sobre los Permisos por Nacimiento y Cuidado de Menor (PNCM), que registra todos los permisos utilizados en cada año con una serie de variables que permiten conocer cuántas semanas han sido utilizados por cada persona y cuándo. Conviene recordar que, con el actual diseño, ambos progenitores disponen de 16 semanas cada uno, 6 de las cuales deben ser utilizadas obligatoriamente justo tras el parto. Las otras 10, que son de uso voluntario, pueden utilizarse en cualquier momento hasta que el bebé cumpla un año. Dado el uso forzosamente simultáneo de ambos progenitores durante las primeras seis semanas y que el RDL 6/2019 establece que el uso de las posteriores 10 semanas debe hacerse *previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora*, el uso más esperable por parte de ambos progenitores es que se tomen las 16 semanas seguidas tras el nacimiento, para evitar complicaciones, en lugar de usarse por turnos, que sería la opción que más favorecería la corresponsabilidad y que permitiría el cuidado del bebé el mayor tiempo posible por parte de sus progenitores.

Resultados

Este informe presenta la evolución del uso de los permisos parentales retribuidos ocurrida en España de bebés nacidos en 2021 y 2022, cuyo uso ha terminado en 2023. Puesto que los progenitores de bebés nacidos en 2023 tienen doce meses para el uso de sus permisos, el uso

² Se pueden consultar las situaciones protegidas, las personas beneficiarias y los requisitos en la [web](#) de la Seguridad Social

completo no se conocerá hasta el final de 2024, lo que impide de momento ampliar los resultados a los nacidos en 2023. Sin embargo, dada la tendencia observada en 2021 y 2022, se esperan datos similares para el 2023.

USO GENERAL DEL PNCM TRAS LA EQUIPARACIÓN DE PERMISOS PARA PADRES Y MADRES

La equiparación ha afianzado la tendencia de que más hombres que mujeres disfruten de los permisos por nacimiento: en 2022, el 73,4% de los padres y el 66,4% de las madres disfrutaron permisos de nacimiento, considerando los partos registrados (INE). Se observa una tendencia ligeramente creciente en la cobertura tanto de hombres como de mujeres, pero en proporciones similares a años previos (Tabla 1).

Las primeras seis semanas de permiso es obligatorio tomarlas a tiempo completo y justo tras el nacimiento o adopción. Las diez semanas restantes pueden tomarse a tiempo parcial con acuerdo de la empresa. Como era esperable, la gran mayoría toma todo el resto de permiso a tiempo completo, siguiendo la pauta marcada por la obligatoriedad inicial de la ley. Cerca del 10% de los padres con permiso lo usan a tiempo parcial frente a cerca del 2% de las madres con permiso.

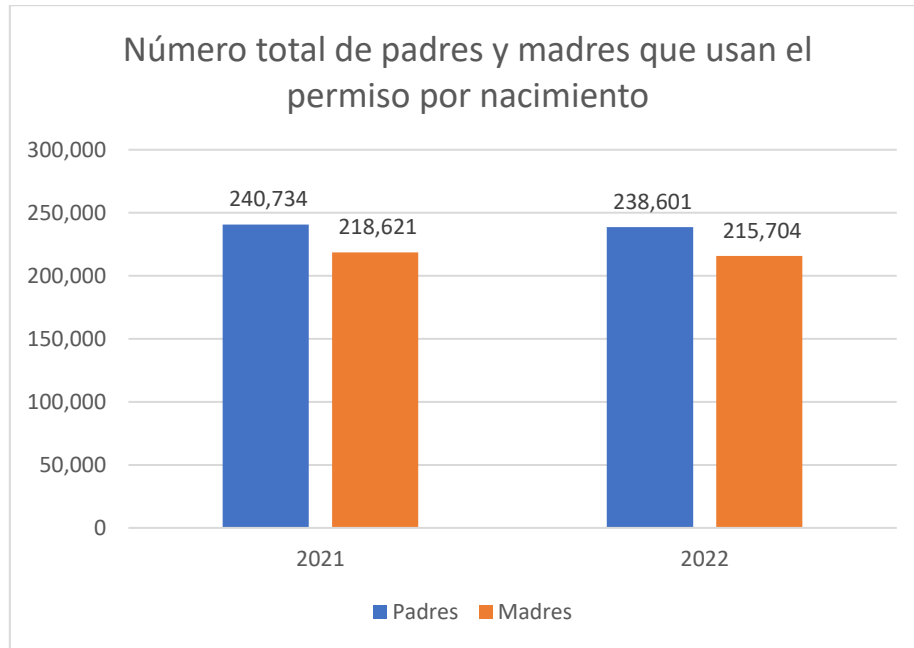
Tabla1. Proporción de padres y madres que usan PNCM a tiempo completo o parcial (2021-2022)

	Hombres				Mujeres			
	2021		2022		2021		2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Número de padres/madres (INE)	332.771		324.901		332.771		324.901	
Personas en Seguridad Social	240.734	72,3%	238.601	73,4%	218.621	65,7%	215.704	66,4%
Uso a tiempo completo	217.665	90,4%	214.931	90,1%	214.854	98,3%	211.567	98,1%
Uso permiso a tiempo parcial	23.069	9,6%	23.670	9,9%	3.767	1,7%	4.137	1,9%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM e INE (2024)

En la actualidad, hay un número mayor de padres que usan el PNCM que de madres, lo que ayuda a configurar el rol social del padre, con una presencia en el hogar cuando nace un bebé (Gráfico 1). Esta tendencia comenzó en 2018, año en el que los permisos de paternidad alcanzaron las 5 semanas y por primera vez los disfrutaron más hombres que mujeres (Castellanos-Serrano, 2022).

Gráfico 1. Número de padres y madres que usan el PNCM (2021-2022)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM (2024)

Algo menos del 15% de los padres que usan los PNCM están en el régimen de autónomos mientras esta es la situación de algo más del 11% de las madres. Como se observa en la Tabla 2, el uso del PNCM a tiempo parcial es minoritario, en hombres y especialmente en mujeres. Para quienes se encuentran en el régimen de autónomos, la prevalencia del tiempo parcial es mayor que en el total de la población y creciente. Alrededor del 23% de los padres y algo menos del 10% de las madres usan el PNCM a tiempo parcial trascurridas las 6 primeras obligatorias a tiempo completo.

Debido a las particularidades del régimen de autónomos —en concreto, que no pueden facturar mientras están usando el permiso a tiempo completo— era esperable que las proporciones de uso a tiempo parcial fueran mayores para ellos que entre los trabajadores por cuenta ajena. No obstante, también en este régimen el uso mayoritario es a tiempo completo tanto para padres como para madres.

Tabla 2. Uso PNCM por padres y madres a tiempo parcial y según si están en el régimen de autónomos (2021-2022)

	Hombres				Mujeres			
	2021		2022		2021		2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Personas en Seguridad Social	240.734	100	238.601	100	218.621	100	215.704	100
Uso permiso a tiempo parcial	23.069	9,6%	23.670	9,9%	3.767	1,7%	4.137	1,9%
Régimen autónomos	35.721	14,8%	34.696	14,5%	24.842	11,4%	24.842	11,5%
Uso permiso a tiempo parcial	7.701	21,6%	8.190	23,6%	2.214	8,9%	2.366	9,5%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM (2024)

USO DEL PNCM DE LAS MADRES

Como se preveía, la reforma no ha generado cambios sustanciales en cómo usan las madres los permisos por nacimiento. Esto era esperable tanto por la fuerte inercia y costumbre, como porque el diseño de lo que podían tomar no ha variado prácticamente respecto al permiso por maternidad. Es decir, como se verá en el apartado siguiente, se ha modificado sustantivamente el uso por parte de los padres, pero no el de las madres. Las madres utilizan de forma generalizada todo el permiso a tiempo completo (98,1%) y las 16 semanas seguidas desde el nacimiento. Solo un 1% no utiliza todo el permiso y el 95% de las madres que usan el permiso a tiempo completo usan las 16 semanas seguidas tras el nacimiento (Tabla 3).

Tabla 3. Uso de PNCM de madres a tiempo completo: (2021-2022)

	Madres			
	2021	2021 (%)	2022	2022 (%)
Permiso usado a tiempo completo	214.854	100%	211.567	100%
CUÁNTO: Cantidad de semanas usadas				
uso de 6 semanas o menos	691	0,3%	705	0,3%
uso de 7 a 15 semanas	1.534	0,7%	1.485	0,7%
uso de 16 o más semanas	212.629	99,0%	209.377	99,0%
CÓMO: Cuántas semanas usadas tras 16 semanas				
0 semanas (usan el permiso en las 16 primeras semanas)	207.237	96,5%	201.174	95,1%
de 1 a 5 semanas	4.317	2,0%	6.154	2,9%
de 6 a 9 semanas	2.100	1,0%	2.764	1,3%
10 o más	1.200	0,6%	1.475	0,7%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM (2024)

USO DEL PNCM DE LOS PADRES

Dado que las madres utilizan como norma generalizada las 16 semanas seguidas tras el parto, se puede deducir, observando cómo usan los permisos los padres, cómo se está organizando el uso de los permisos dentro de los hogares. Y en concreto, se podrá analizar si la ampliación del PNCM ha servido para que los padres cuiden de los bebés sin necesariamente la presencia de las madres usando sus 10 semanas voluntarias después de las 16 de la madre, extendiendo así el tiempo el cuidado cuando las madres vuelven al trabajo y fomentando la corresponsabilidad.

Lo primero que se observa es que los padres usan el PNCM de forma masiva, incluso en mayor proporción que las madres. Esto es coherente con la evidencia existente sobre el diseño de permisos, que señala que los permisos intransferibles y retribuidos al 100% de la base de cotización son usados mayoritariamente por los hombres (Castellanos-Serrano et al. 2023), así como a la mejor posición de los varones en el mercado de trabajo, que les lleva a tener mayor acceso a prestaciones contributivas. Además, de todos los padres que usan el permiso a tiempo completo, el 90% usan todos los días que tienen disponibles y menos de un 5% utiliza solamente las 6 semanas obligatorias (Tabla 4). Esta proporción de padres que no usa las 10 semanas voluntarias ha descendido de 2021 a 2022, mostrando una tendencia positiva en el uso cada vez más extendido y que se puede considerar universal, dentro de quienes acceden a la prestación.

El diseño de los permisos, que fuerza a un uso simultáneo de las 6 primeras semanas y pone incentivos al uso simultáneo para las 10 semanas restantes, también ha tenido un efecto directo en la forma de uso. La mayoría de padres (entre el 55 y 60%) utiliza todo el permiso a la vez que las madres, aunque esta proporción ha disminuido ligeramente entre 2021 y 2022. También se observa que los padres que usan todo el permiso después de que lo hayan hecho las madres ha aumentado ligeramente, del 18,5% en 2021 al 19,7% en 2022. Por tanto, se encuentra por debajo del 20% en ambos años como pauta general. Es decir, favorecido por el diseño de la ley, menos de un 20% de los padres alargan al máximo el cuidado de los bebés cuidándolos en solitario tras las 16 semanas de permiso de las madres.

Tabla 4. Uso de PNCM de padres a tiempo completo: (2021-2022)

	Padres			
	2021	2021 (%)	2022	2022 (%)
Permiso usado a tiempo completo	217.665	100%	214.931	100%
CUÁNTO: Cantidad de semanas usadas				
uso de 6 semanas o menos	9.948	4,6%	7.606	3,5%
uso de 7 a 15 semanas	13.367	6,1%	12.558	5,8%
uso de 16 o más semanas	194.350	89,3%	194.767	90,6%
CÓMO: Cuántas semanas usadas tras 16 semanas				
0 semanas (usan el permiso en las 16 primeras semanas)	126.991	58,3%	120.875	56,2%
de 1 a 5 semanas	16.785	7,7%	17.160	8,0%
de 6 a 9 semanas	33.592	15,4%	34.617	16,1%
10 o más	40.297	18,5%	42.279	19,7%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM (2024)

Por tanto, se observa, como el diseño y estructura que marca la ley conforma un patrón de comportamiento en la sociedad. La ley marca 16 semanas, y establece dos bloques de 6 y 10 semanas y esto se incorpora al comportamiento generalizado. La mayoría asume los incentivos al uso simultáneo total y solo una minoría separa las 10 semanas finales, en consonancia con la teoría económica del empujón (*nudge*) que plantea qué comportamientos son los esperados (Thaler, 2018).

Entre quienes no calcan los comportamientos indicados encontramos al resto, con incentivos mayores a los costes de no cumplir el patrón establecido. Alrededor del 8% usan una pequeña parte (entre 1 y 5 semanas sueltas) más allá del tiempo en que usan el permiso las madres. Esto no supone que los padres estén largos periodos cuidando sin mediación de la madre. Entorno a otro 15% de los padres que usan el permiso a tiempo completo usan una parte significativa (entre 6 y 9 semanas sueltas), tras el periodo en el que las madres usan sus permisos, pero al no maximizar el tiempo de cuidados seguramente se deban a una adaptación del uso del permiso a las “demandas” laborales u otras preferencias personales más allá del cuidado estricto del bebé. Estas otras pautas minoritarias de uso no están alargando el cuidado al máximo y puede haber diferentes razones para el fraccionamiento del permiso por lo que es necesario un estudio más exhaustivo de las pautas de fraccionamiento y uso en los diferentes meses del año y en la correspondencia con vacaciones estivales y de otro tipo.

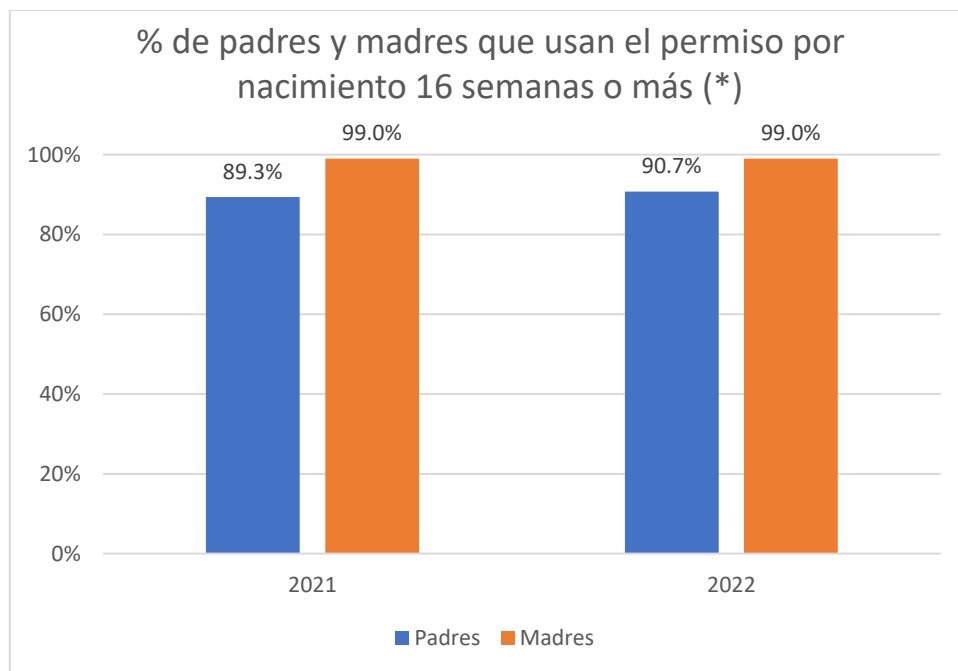
¿SE HA CONSEGUIDO LA CORRESPONSABILIDAD EN EL USO DE LOS PERMISOS?

USO MAYORITARIO DE LOS PADRES, PERO EN ROL AYUDANTE

Estas pautas de uso y evolución muestran los aspectos que se preveían del diseño del permiso por nacimiento y cuidado del menor.

El diseño implantado en 2021 ha generalizado y afianzado que la mayoría de padres usen todos los días que el PNCM pone a su disposición. Todavía hay una pequeña brecha respecto a las madres, pero el rol de los padres ha evolucionado y su presencia por al menos 16 semanas en el primer año de vida es una realidad en España (Gráfico 2). Esto ha supuesto un avance muy considerable respecto a la situación previa, y respecto a la situación en el resto de países europeos. En las parejas en que ambos progenitores usan el PNCM, el número de días usado en 2021 y 2022 es equivalente. Sin embargo, en Suecia, país que reformó los permisos para individualizarlos y equipararlos hace ahora 50 años, solo el 19.4% de las parejas usó un número de días equitativo (40%/60%) en los dos primeros años de vida de los menores que nacieron en 2019 (Duvander & Löfgren, 2023). La inclusión de la intransferibilidad y del pago al 100% en el diseño ha surtido los efectos esperados.

Gráfico 2. Proporción de madres y padres que usan todos los días disponibles del permiso parental remunerado (España, 2021-2022)



Nota: (*) sobre el total de padres y madres que han tenido un parto no múltiple, usan el permiso a tiempo completo y tienen sólo un trabajo. Ver Anexo 1.

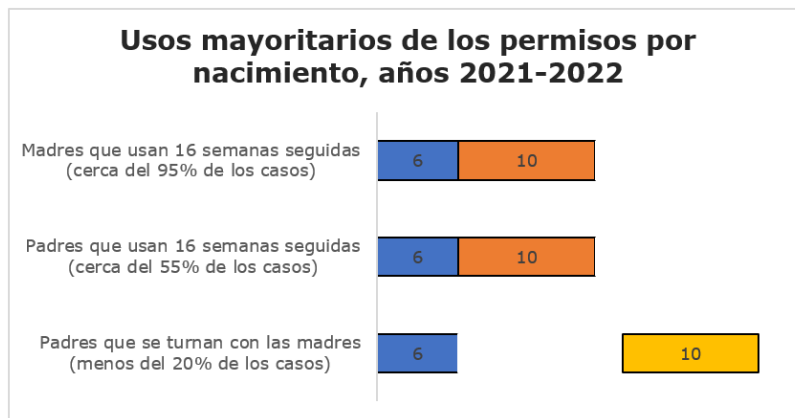
Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM (2024)

Este uso mayoritario del permiso ha instaurado de forma generalizada el rol de padre ayudante. Esta es la situación en más de un 55% de los casos, donde ambos progenitores están las 16 primeras semanas. Dada la generalización de los roles de género en la actualidad, en presencia

de ambos progenitores las madres siguen cubriendo mayoritariamente el rol de cuidadora principal. La figura de padre corresponsable —padre que cumple un rol de cuidador principal similar a la madre, que utiliza el permiso para maximizar el cuidado del bebé en el hogar y estar presente y activo en el cuidado— es minoritaria, menor del 20% (Gráfico 4).

En todos los casos, de las 16 semanas se fuerza a que 6 deban usarse obligatoriamente tras el nacimiento. Esto fuerza a que los dos progenitores coincidan en ese periodo. **¿Cuántos padres se turnan con las madres para usar sus 10 semanas restantes después que ellas y así cuidar al bebé el máximo tiempo posible? Menos del 20%.**

Gráfico 4. Usos mayoritarios de los permisos:



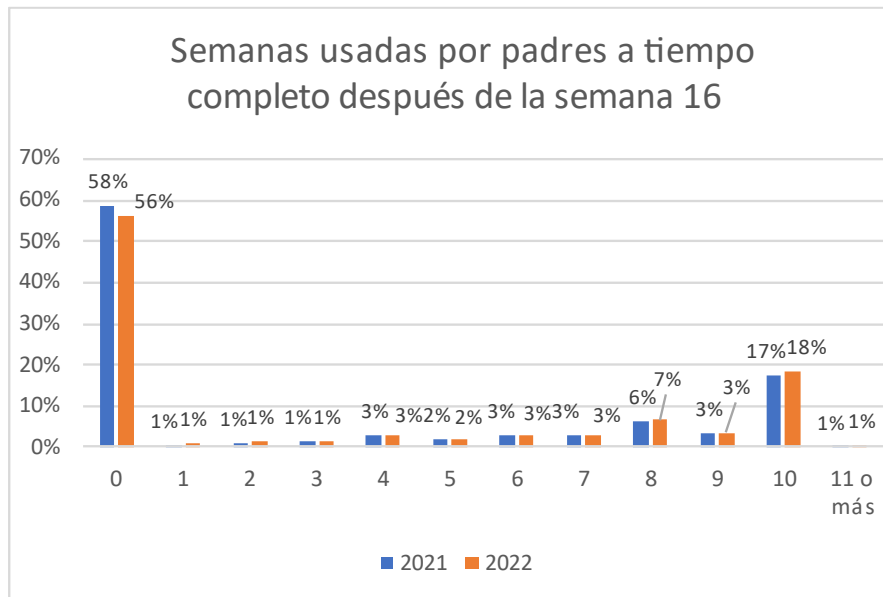
Nota: El 25% restante de padres usan semanas usan algunas semanas a la vez que las madres y otras después de las 16 semanas de las madres. No hay pautas mayoritarias de uso. Ver gráfico 5 para mayor detalle de este uso.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM (2024)

La literatura indica que el uso de los padres de los permisos por largos periodos sin que medie presencia de la madre constante es el marco ideal para desarrollar el rol cuidador de los hombres y favorecer la igualdad de género. Sin embargo, esto no se ha conseguido con el diseño actual de los permisos. Algo que era esperado según la letra pequeña del diseño.

El hecho de que la ley obligue a una simultaneidad de más de un tercio del permiso, que además es toda la parte obligatoria, da un mensaje social. La sociedad asume que lo que obliga la ley es lo que se debería de hacer. Si esto se une a los ya establecidos roles de género, se entiende por qué el uso sucesivo en lugar de simultáneo de las 10 semanas restantes es minoritario. El resto de formas de uso no marcan pautas generales que establezcan normas sociales ni cambian los roles de género. La conclusión clara es que **el uso del permiso reproduce el diseño de la ley** (Gráfico 5).

Gráfico 5. Semanas usadas a tiempo completo por los padres tras periodo usado por las madres



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM (2024)

Esto puede ponerse en contraste con el caso islandés, en el que la libertad de uso desde las primeras semanas hace que los padres utilicen en general todo el tiempo que tienen intransferible y con alta remuneración después de que las madres hayan usado sus permisos. No se les obliga a hacerlo, pero la necesidad de cuidar de bebés en un contexto en el que no hay universalización de las escuelas infantiles en los primeros años de vida lleva a extender el cuidado en el hogar de forma generalizada. Allí el cuidado por turnos entre padres y madres se ha extendido desde que se amplió el número de días que los padres cuidan debido a los permisos intransferibles bien remunerados (Arnalds et al. 2022).

Si la ley española obligara a menos semanas de simultaneidad y fomentara el uso sucesivo, es esperable que la mayoría social se comportara de esa manera también aquí.

DETALLES DEL USO Y DEL DISEÑO: PARTOS MÚLTIPLES, BEBÉS PREMATUROS Y/O CON DISCAPACIDAD Y SITUACIONES DE MULTIEMPLEO

Además de estos aspectos generales, es conveniente observar los detalles de uso de los PNCM, según los detalles o excepciones previstas en la ley. Al tratarse de una prestación contributiva, por una parte, tendrán que considerarse los casos en los que hay múltiples empleos y la concordancia o no del uso de los permisos en los distintos empleos. Además, el diseño añade semanas de permiso en función de algunos criterios: partos múltiples, partos prematuros y bebés con alguna discapacidad. Están pequeñas excepciones, que otorgan algunas semanas más en función de la situación, se observan claramente en los usos.

Menos del 2% de los casos registrados son partos múltiples. También se observa que la situación de multi empleo es poco frecuente, en torno al 3%, pero algo más frecuente en mujeres que en hombres, con las casuísticas que esto puede generar (Tabla 5).

Menos del 3% de quienes usan el permiso a tiempo completo se encuentran con complicaciones que pueden dificultar la labor de cuidado, como los partos prematuros o situaciones de discapacidad, y para las que la ley ha previsto extensiones. En estas situaciones, la tendencia de las madres al uso de más días es algo superior a la de los padres, aunque ambos tienen los mismos derechos. Cerca del 2% de los padres y del 3% de las madres que usan el permiso a tiempo completo alargan la extensión de los permisos más de las 16 semanas (Anexo 1).

Tabla 5. Padres y madres que usan PNCM según situaciones laborales y características del parto

	Padres		Madres	
	2021	2022	2021	2022
Número de padres/madres (INE) (A)	332.771	324.901	332.771	324.901
Padres/Madres que usan permisos de nacimiento y cuidado de menor (S.S.) (B)	240.734	238.601	218.621	215.704
% que usa permiso sobre el número total de padres/madres (B/A)	72%	73%	66%	66%
De los cuales con parto múltiple	4.195	3.983	4.078	3.986
De los cuales con parto no múltiple	236.539	234.618	214.543	211.718
De los cuales con permiso usado a tiempo parcial	22.632	23.234	3.709	4.058
De los cuales con permiso usado a tiempo completo	213.907	211.384	210.834	207.660
De los cuales con más de un trabajo	6.441	6.733	7.434	7.531
De los cuales con solo un trabajo (C)	207.466	204.651	203.400	200.129
Uso de menos de 16 semanas	22.114	19.029	2.069	2.028
Uso de 16 semanas o más (por parto prematuro y/o discapacidad) (D)	185.352	185.622	201.331	198.101
% de uso de 16 semanas o más (D) sobre C	89,3%	90,7%	99,0%	99,0%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM (2024)

Conclusiones

Del análisis del uso del PNCM tres años después de la total equiparación entre los permisos que pueden usar las madres y los padres, se desprende que los comportamientos generalizados replican los comportamientos fomentados por el diseño de la ley, convirtiéndolos en pautas sociales. Por tanto, la reforma de los permisos parentales que está a debate puede jugar a favor o en contra de la corresponsabilidad, según se definan los detalles.

El uso de padres y madres replica el diseño, produciéndose los efectos esperados según la evidencia. **La práctica totalidad de madres y padres usan todo el tiempo remunerado al 100% e intransferible. El número de días concedidos para partos estándar es el que marca la pauta: 16 semanas, que suponen 112 días.** Este es el número de días usado en general por hombres y mujeres. Esto convierte a España en el país europeo con menor brecha de género en el número de días usado de permisos remunerados, con esperables consecuencias positivas en el mercado laboral.

España se encuentra en la actualidad entre los países con padres que están periodos de tiempo relativamente largos con los bebés durante los primeros meses de vida, con países como Islandia, donde la mayoría de los padres usan unos 4 meses y medio o Suecia, con unos 3 meses. Por tanto, se está apostando con **presupuesto público** por la **figura del rol de padre presente** desde el principio, lo que supone beneficios para la igualdad de género y para el bienestar infantil.

Sin embargo, el uso también replica la **apuesta por la simultaneidad del diseño español**, con alrededor del 55% de los padres usando todo el permiso a la vez que las madres. Esto es

claramente distinto a los referentes nórdicos, donde o bien se da total libertad de uso de los permisos para un uso sucesivo, como en Islandia, o directamente se prohíbe el uso simultáneo como en Suecia o Finlandia, más allá de una pequeña proporción del tiempo total disponible en el que se permite la simultaneidad, pero en los que nunca se obliga a ella. La apuesta por la simultaneidad en la ley se traduce en que la mayoría de padres use todo el permiso a la vez que la madre, lo que lleva a **consolidar un rol de padre ayudante**, en lugar de padre cuidador principal, necesario para fomentar la corresponsabilidad en la sociedad. Solo una minoría (menos del 20% de los padres) usa los permisos con un esquema que parece apoyar la corresponsabilidad en mayor medida, dentro de los límites del diseño. Futuros resultados podrán dar más información sobre las características de los padres que usan los permisos de esta manera.

El uso de las madres no ha variado significativamente respecto a antes de la equiparación, usando el 95% de ellas todo el permiso a tiempo completo y todas las semanas seguidas desde el nacimiento. Por tanto, la posibilidad real de las madres de volver al mercado de trabajo con la condición de que el bebé esté cuidado por el otro progenitor en el hogar es todavía muy escasa y no supone una pauta social, sino una tendencia minoritaria. La brecha de cuidado entre el final de los permisos remunerados y la universalización de la educación infantil sigue marcando la realidad laboral de la mayoría de madres cuando terminan sus permisos remunerados. Siguen encontrándose en una situación en la que el cuidado y la falta de elementos estructurales las pone en una posición de debilidad en el mercado laboral, al responsabilizarse del cuidado y bienestar infantil en mayor medida que los padres, en términos generales, por su rol de cuidadoras principales que se mantiene intacto.

En todo caso, resulta patente con los datos que es necesario modificar el diseño actual del PNCM para revertir esta situación y que el uso sucesivo de los permisos entre madres y padres sea mayoritario en la sociedad, y no dependiente de ciertas características socioeconómicas de padres y/o madres. El diseño debe reformarse si se quiere apostar por el rol de hombre cuidador principal, como elemento fundamental para que las mujeres participen en el mercado de trabajo en situación de igualdad y puedan consolidar su rol de mujer proveedora principal.

Si bien la equiparación del permiso ha supuesto avances frente a los permisos de paternidad y maternidad tan diferentes en extensión previos, queda clara la necesidad de modificar el diseño para conseguir el objetivo del RDL 6/2019 de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Las mujeres con el diseño actual siguen siendo las cuidadoras principales y su posición en el mercado laboral está en riesgo.

A pesar de la relevante problemática del uso mayoritario simultáneo, que la mayoría de padres usen 16 semanas de permiso tiene varias consecuencias positivas: más horas de cuidado infantil, más apego padres-hijos, menos discriminación en la contratación, un cambio de cultura en el que se normaliza que tanto padres como madres están ausentes del mercado de trabajo al menos durante 16 semanas para cuidar. Esto supone un cambio estructural a nivel económico y social porque la ley marca que lo normal es que hombres y mujeres cuiden por igual a la vez que se encuentran en el mercado de trabajo. Este mensaje es radicalmente distinto al que se daba con el anterior diseño, en el que los padres solo tenían 2 semanas. La ley estaba marcando y reforzando los roles de género: mujer cuidadora hombre proveedor. Esta división sexual del trabajo es la base de la brecha laboral, incluida la salarial, brecha que se ha ido reduciendo desde 2017, cuando se empezaron a incrementar los permisos. También resultan coherente las

menores caídas en las tasas laborales femeninas con el aumento del número de hijos en los últimos años (ver gráficos en Anexo 2). Estas primeras aparentes correlaciones de sucesos deben analizarse en profundidad. Las relaciones de causalidad de estos fenómenos están todavía por estudiar.

En definitiva, la causa principal de que las mujeres tengan peores condiciones en el mercado de trabajo es que ellas son las principales cuidadoras. ¿Se ha revertido esto con la RDL 6/2019? No: ellos han comenzado a cuidar más, pero en un rol auxiliar. Para conseguir la igualdad en el mercado de trabajo se necesita igualdad en la responsabilidad del cuidado infantil, y esto es más probable conseguirlo si se generalizan en la sociedad los periodos largos de cuidado en solitario por parte de los padres-varones.

El diseño de la ley inducía a usar los permisos de forma simultánea y así es como ha ocurrido de forma mayoritaria. Solo un 18% de los padres los han utilizado tras las 16 semanas de permiso de las madres en 2022. ¿Por qué es tan importante que los padres usen los permisos en un periodo distinto al de las madres? Por cuatro causas principales:

- Primera, porque las madres pueden volver al mercado de trabajo teniendo cubierto el cuidado de los bebés, ante la falta de plazas en las escuelas infantiles.
- Segunda, para que los padres puedan desarrollar el vínculo con sus hijos desde el principio de forma autónoma sin estar mediado por la madre. Esto favorece el aprender a cuidar y responsabilizarse del cuidado durante el permiso, pero también durante etapas posteriores según la evidencia (Bunning, 2015).
- Tercera, esto favorece el uso eficiente de los recursos públicos, puesto que con el mismo presupuesto en permisos por nacimiento se podría cubrir el doble de tiempo de cuidado de los bebés en la mayoría de las familias.
- Cuarta, se modifican los roles sociales y dinámicas familiares, avanzando hacia la igualdad de género. No solo en la interacción de los padres sino en el aprendizaje de los bebés. El avance se produce también a nivel social, organizacional y económico.

Implicaciones en políticas públicas

Visto el uso en 2021 y 2022 y las características del diseño de los países que tienen mejores resultados en algunas cuestiones del diseño, se propone reducir el tiempo obligatorio de uso simultáneo a dos semanas (en lugar de las seis actuales). Esto permite cubrir la situación de urgencia en el momento del nacimiento, tanto para las madres como para los bebés, a la vez que permite y, por tanto, fomenta, que las otras 14 semanas se usen a continuación de las 16 semanas iniciales usadas por las madres. Además, eso no obliga a usarlo así, sino que las personas tienen mayor margen de decisión para adaptar el uso a sus necesidades concretas.

Además, se debe garantizar en la ley que la mayoría de trabajadores puedan usar el resto del permiso a tiempo completo en el periodo que necesiten dentro del primer año de vida. Que la mayoría de padres no separen nada del permiso indica los obstáculos tanto legales, como administrativos y laborales, además de los culturales relacionados con los roles de género, que encuentran. Estos obstáculos pueden ser tanto externos como internos, pues la psique y la autoestima también se relacionan con los roles de género. Garantizar en la ley este uso sucesivo a tiempo completo de forma clara y explícita facilita este cambio social al reducir los costes individuales y colectivos de optar por esta forma de uso.

Estos pequeños cambios, que no suponen ningún coste presupuestario, supondrían fomentar el rol de padre cuidador principal y, por tanto, del cuidado entre los hombres, lo que fomenta la corresponsabilidad. Además, fomenta un uso más eficiente de los recursos públicos y que muchos más bebés puedan estar cuidados en el hogar durante 30 semanas por uno de sus progenitores mientras reciben prestaciones contributivas.

Las reformas del diseño que se realicen deben ser analizadas y evaluadas de forma sistemática para ver si están cumpliendo los objetivos de la ley y poder subsanar posibles errores de diseño antes de crear pautas muy establecidas de conducta en la sociedad.

La obligación de transponer la Directiva Europea de Conciliación antes de agosto de 2024 y el Proyecto de Ley de Familias, actualmente en tramitación en el Congreso, ofrecen oportunidades reales para eliminar las trabas del diseño actual, modificando mínimamente el diseño de los permisos por nacimiento y cuidado del menor. Estas pequeñas modificaciones, que no tienen coste presupuestario, favorecerían sustancialmente que los padres usen los permisos de forma no simultánea, turnándose con las madres, fomentando así la corresponsabilidad y avanzando en la igualdad de género.

REFERENCIAS

Arnalds, A.A., Eydal, G.B., & Gíslason, I.V. (2022) Paid Parental Leave in Iceland: Increasing Gender Equality at Home and on the Labour Market, en Caroline de la Porte et al (Ed.) Successful Public Policy in the Nordic Countries. Oxford University Press.

Bünning, M. (2015). What happens after the “Daddy Months”? Fathers’ involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31 (6), 738–748. <http://doi.org/10.1093/esr/jcv072>

Castellanos-Serrano, C. (2022). Reformar y evaluar el permiso de nacimiento y cuidado de menor para asegurar el objetivo de corresponsabilidad. *IgualdadES*, 7, 579-609. <https://doi.org/10.18042/cepc/lgdES.7.08>

Castellanos Serrano, C. (2023) Políticas de igualdad de género y laborales en Casares Ripol, J. y San Martín González, E. *Política Económica Española. Lecciones*, Civitas

Castellanos-Serrano, C., Escot, L. & Fernández-Cornejo, J.A., (2024), Parental Leave System Design Impacts on Gendered Use: Paternity Leave Introduction in Spain, *Family Relations*, 73(1): 359-378 <https://doi.org/10.1111/fare.12875>

Duvander, A.-Z. and Löfgren, N (2023) ‘Sweden country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023*. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
 Estadística de Nacimientos. Movimiento Natural de la Población. Años 2021 y 2022. Instituto Nacional de Estadística

Thaler, R. (2018) From Cashews to Nudges: The Evolution of Behavioural Economics, *American Economic Review*, 108(6): 1265-1287, DOI: 10.1257/aer.108.6.1265

Anexo 1. Detalle de personas que usan el permiso por nacimiento según diferentes variables

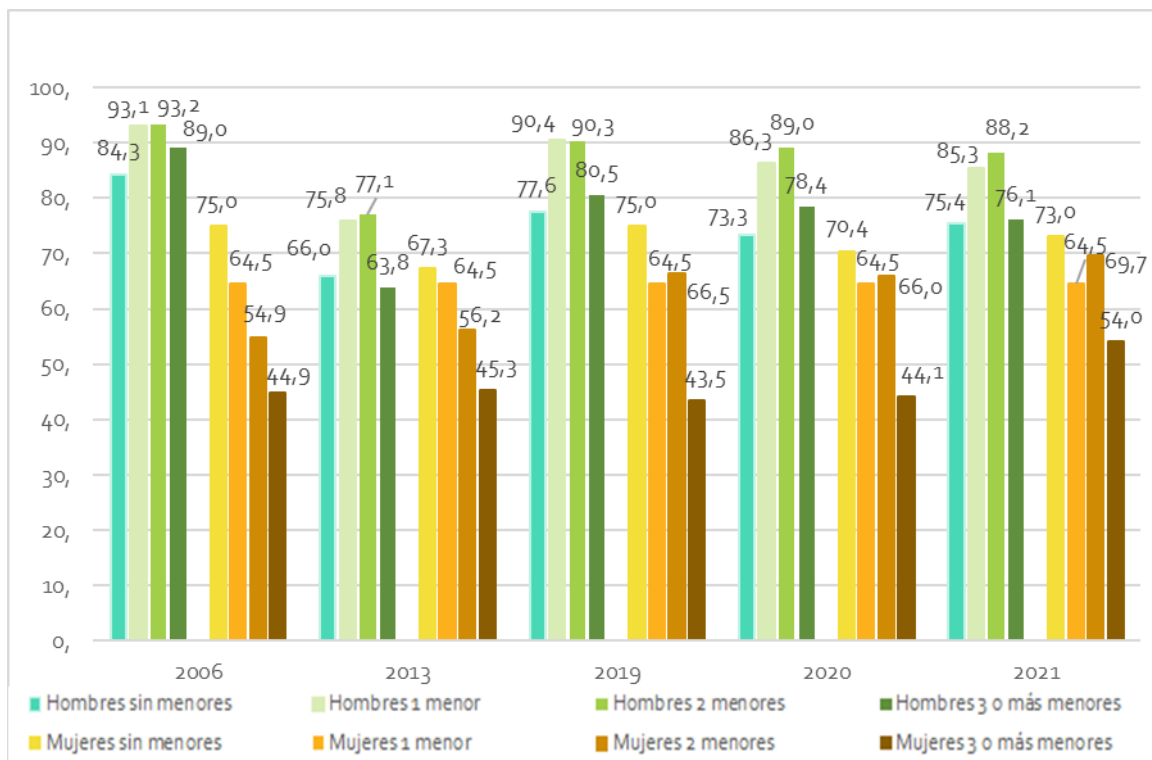
Tabla A1.1 Personas que usan el permiso de nacimiento por tipo de parto, uso a tiempo completo o parcial, por número de trabajos y por número de días usado

	Padres				Madres			
	2021	2021 (%)	2022	2022 (%)	2021	2021 (%)	2022	2022 (%)
Número de padres/madres (INE)	332.771	72%	324.901	73%	332.771	66%	324.901	66%
Padres/Madres que usan permisos de nacimiento y cuidado de menor (S.S.)	240.734	100%	238.601	100%	218.621	100%	215.704	100%
De los cuales con parto múltiple	4.195	1,7%	3.983	1,7%	4.078	1,9%	3.986	1,8%
De los cuales con parto no múltiple	236.539	98,3%	234.618	98,3%	214.543	98,1%	211.718	98,2%
De los cuales con permiso usado a tiempo parcial	22.632	9,4%	23.234	9,7%	3.709	1,7%	4.058	1,9%
De los cuales con permiso usado a tiempo completo	213.907	88,9%	211.384	88,6%	210.834	96,4%	207.660	96,3%
De los cuales con más de un trabajo	6.441	2,7%	6.733	2,8%	7.434	3,4%	7.531	3,5%
De los cuales con solo un trabajo	207.466	86,2%	204.651	85,8%	203.400	93,0%	200.129	92,8%
Uso de menos de 112 días	22.114	9,2%	19.029	8,0%	2.069	0,9%	2.028	0,9%
Uso de 112 días exactos	180.693	75,1%	180.747	75,8%	195.177	89,3%	191.753	88,9%
Uso de más de 112 días *	4.659	1,9%	4.875	2,0%	6.154	2,8%	6.348	2,9%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM (2024)

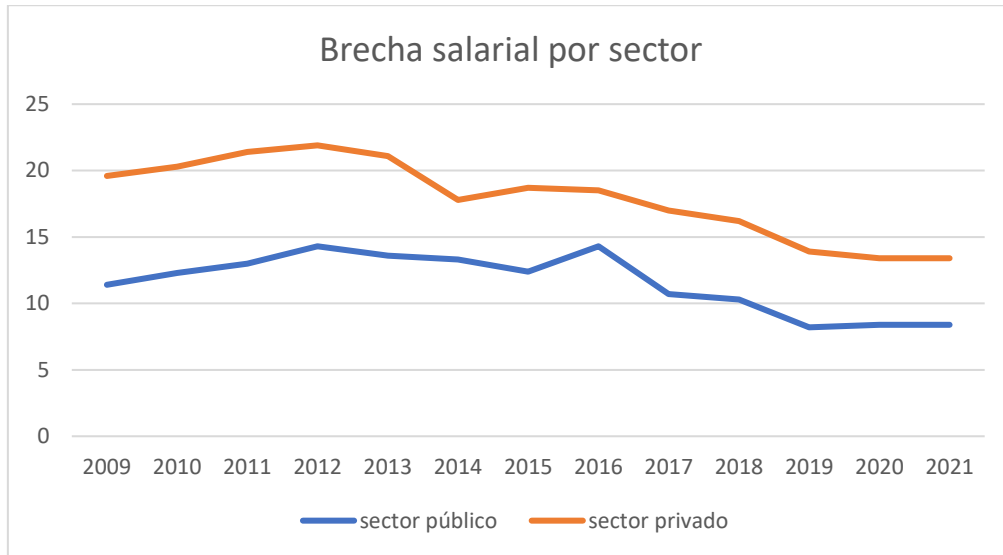
Anexo 2. Evolución de situación laboral en España

Gráfico A2.1. Tasa de empleo de 25 a 49 años, según sexo y número de descendientes menores de 6 años (2006-2021)



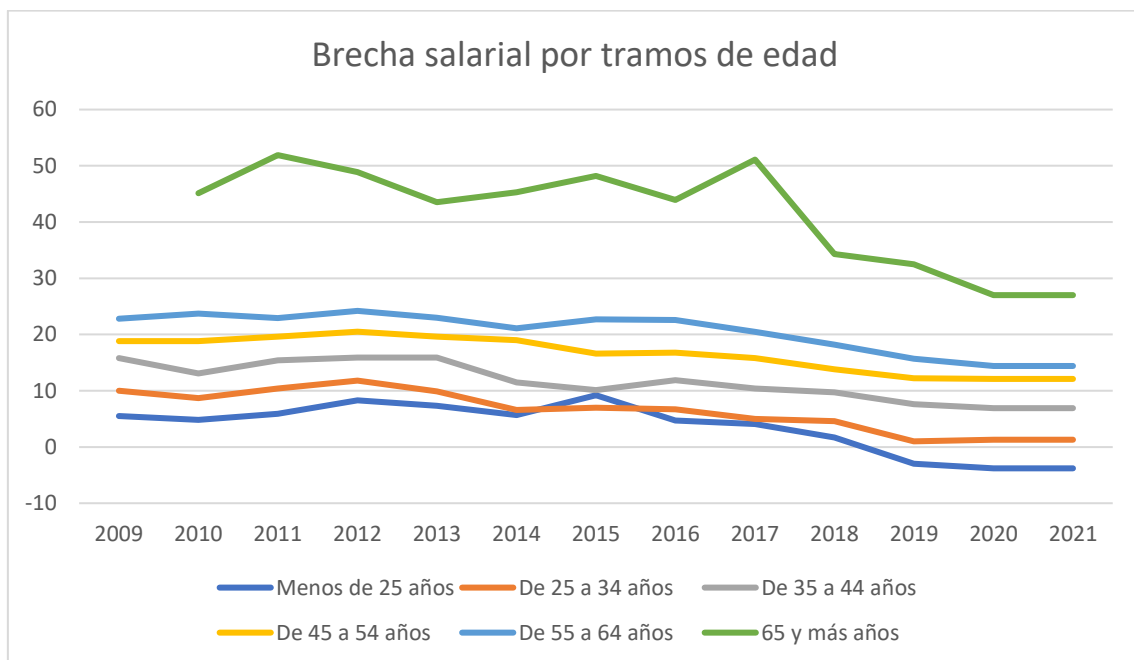
Fuente: Castellanos Serrano (2023, p. 100)

Gráfico A2.2 Evolución de la brecha salarial por sector



Fuente: Análisis Sociales. Mujeres y hombres en España. INE

Gráfico A2.3 Evolución de la brecha salarial por tramos de edad



Fuente: Análisis Sociales. Mujeres y hombres en España. INE