PPiiNA
www.ppiina.org

Cinco años después de la reforma de los permisos: ¿Cómo evitar una nueva reforma fallida?

Julio de 2025

Resumen

La Plataforma por Permisos Igualitarios de Nacimiento y Adopción (PPIINA) hace balance cinco años después de la reforma de los permisos para aportar evidencias en las que basar una nueva modificación, como la que el Gobierno plantea en la actualidad. El balance señala que los permisos por nacimiento iguales, intransferibles y pagados al100% han servido para que la inmensa mayoría de los padres usen sus permisos y desaparezca prácticamente la brecha en el tiempo de uso. Pero, al mismo tiempo, una de cada dos parejas usa su permiso entero a la vez siendo España el país de la Unión Europea con mayor porcentaje de parejas usando el permiso al mismo tiempo —un tiempo que podría usarse por turnos en lugar de simultáneamente—. La diferencia entre uso simultáneo y sucesivo de los dos progenitores es decisiva para la igualdad: es la diferencia entre la penalización por maternidad (con simultaneidad el permiso sigue durando 16 semanas para la mayoría de los bebés y muchas madres se ven obligadas a prolongarlo con reducciones de jornada o con excedencias no pagadas) o la corresponsabilidad (la vuelta al empleo de la madre mientras el padre cuida).

El diseño de los permisos requiere ser revisado en dos elementos: reduciendo la obligación de simultaneidad de seis a dos semanas y eliminando la obligación de acuerdo con la empresa para el uso de las restantes. Ampliar los permisos de 16 a 20 semanas sin corregir el diseño, tal como propone el Gobierno según los medios, provocará dos efectos: 1) aumentará la simultaneidad y el despilfarro presupuestario que ésta supone: si 16 semanas juntos es una exageración, 20 lo será más y reforzará el rol de padre ayudante en lugar de cuidador principal, provocando que muchas personas se cuestionen su utilidad. 2) aumentará la brecha entre hombres y mujeres en el empleo, pues la inmensa mayoría de las madres estarán ausentes durante más de 5 meses (contando con el permiso de lactancia), mientras que muchos padres seguirán disponibles para las empresas, no solo cuando también esté la madre de permiso sino porque sus jefes les pueden obligar a tomárselo en parte por semanas sueltas cuando no les necesiten. Esta diferencia de disponibilidad para el empleo se acrecentará para las mujeres solas con criaturas si, con el aumento de su permiso a 34 semanas, faltan 9 meses total e ininterrumpidamente.

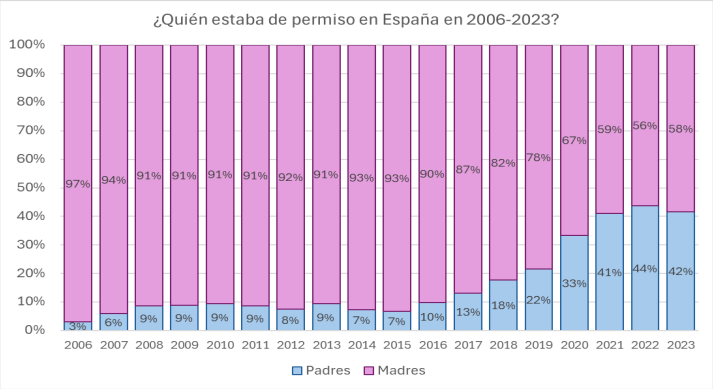
¿Hay algo más urgente que corregir la desigualdad que, a la luz de los datos, provoca el actual diseño? En el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025) se preveía evaluar el efecto de la anterior reforma. Después de 5 años, en lugar de hacerlo, el Gobierno presenta una reforma que profundiza los problemas detectados.

La PPIINA urge al Gobierno a que retire las medidas propuestas y se concentre en corregir las trampas que nunca se tenían que haber introducido en la reforma de 2019. Estos cambios tendrían un coste presupuestario nulo y aumentarían el tiempo de cuidado de las criaturas en casa mucho más que el aumento que se propone. Para las madres solas, deben habilitarse servicios de cuidado a domicilio y mejorarles el complemento de ayuda a la infancia.

PPiiNA
www.ppiina.org

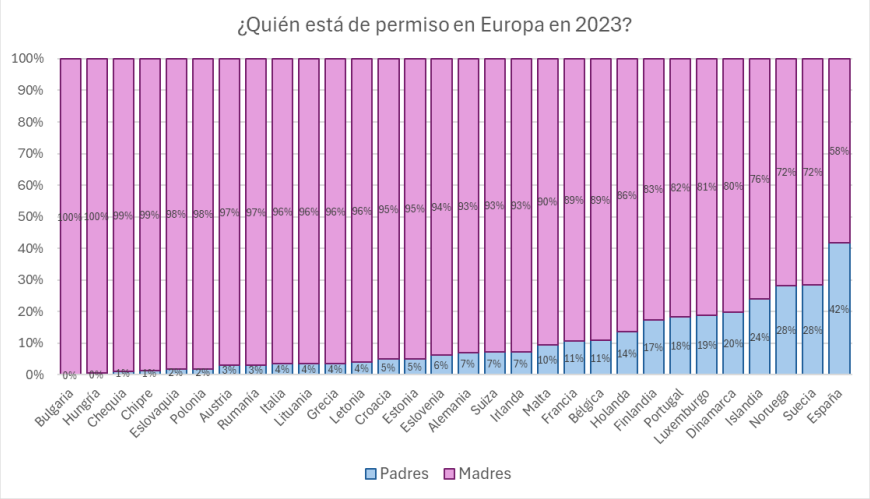
BALANCE DE LA ANTERIOR REFORMA EN CUATRO GRÁFICAS[1]

1. De las personas que están usando un permiso en España ¿qué proporción son madres y qué proporción son padres?



Desde 2021 la proporción de padres y madres de permiso se encuentra en el rango en el que se considera que no hay brecha de género, 40%-60%. La proporción de los padres ha ido aumentando desde 2006 conforme las sucesivas reformas han asignado a los padres más tiempo intransferible y remunerado al 100%, hasta llegar a las 16 semanas en 2021, año en el que se igualó el permiso al de las madres.

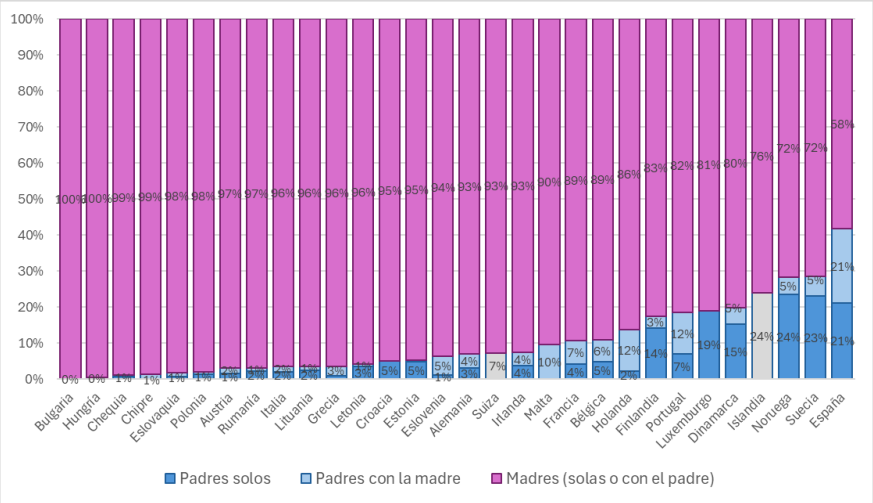
2. En el contexto europeo, del total de personas usando un permiso, ¿qué proporción son madres y qué proporción padres?



En la mayor parte de Europa la participación de los padres en los cuidados a través de los permisos es nula o incipiente. España es desde 2021 el único país en el que no hay brecha en el uso de los permisos. Le siguen los países nórdicos, donde sigue existiendo una brecha, pues la proporción de padres no llega al 30%. La evidencia ha mostrado que el hecho de que España sea el único país sin brecha de género en el tiempo de uso de los permisos es debido a tres elementos clave de su diseño, que no se repiten en ningún otro país: permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% por la Seguridad Social.

[1] **Fuente:** Recio Alcaide, A., & Castellanos Serrano, C. (2025). ¿Qué factores influyen más en que los padres usen el permiso por nacimiento sin solaparlo con la madre? Caracterización del solo care en España y comparativa con los países de la Unión Europea. Documentos-Instituto de Estudios Fiscales, 2/2025). Ver documento

3. ¿Cómo se está usando ese tiempo de permiso? ¿Lo están usando ambos progenitores simultáneamente o se están turnando?



España es el país de Europa con la mayor proporción de parejas usando el permiso al mismo tiempo. En Suecia y Noruega la proporción de padres que cuidan solos (por tanto, asumiendo un rol de cuidador principal en lugar de auxiliar) es mayor que en España, pese a que en España el porcentaje total de padres es mayor. La legislación de los países nórdicos y de Luxemburgo obliga como mucho a dos semanas de simultaneidad, incluso limitándola por ley. El resultado es que en estos países los padres se turnan con las madres, ellos cuidan y ellas vuelven al empleo.

4. ¿Cómo se están organizando las parejas en España? [2] Existen dos elementos en la ley española que empujan a que las parejas usen el permiso simultáneamente en lugar de por turnos: uno, la ley obliga a usar 6 de las 16 semanas de permiso a la vez; dos, para usar las 10 semanas restantes se requiere acuerdo con la empresa. Los estudios han mostrado que aproximadamente la mitad de los padres usa sus 16 semanas a la vez que las madres y solo alrededor de un 20% se turna usando las 10 semanas fraccionables de permiso después de ellas.

La diferencia entre uso simultáneo y sucesivo de los dos progenitores es la diferencia entre la penalización por maternidad (con simultaneidad el permiso sigue durando 16 semanas para la mayoría de los bebés y muchas madres se ven obligadas a prolongarlo con reducciones de jornada o con excedencias no pagadas) o la corresponsabilidad (la vuelta al empleo de la madre mientras el padre cuida). Estas evidencias señalan que el diseño de los permisos deber ser revisado en los dos elementos que atañen a la simultaneidad, lo que puede llevarse a cabo con coste presupuestario cero: reduciendo la obligación de simultaneidad de seis a dos semanas y eliminando la obligación de acuerdo con la empresa para el uso de las 14 semanas restantes.

[2] Fuente: Recio Alcaide, A., Castellanos Serrano, C., & Andrés Jiménez, J. (2024). Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad: Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023. Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía, (4), 1-90. Ver documento

PPiiNA
www.ppiina.org

LAS PROPUESTAS DE REFORMA DEL GOBIERNO A LA LUZ DE LOS DATOS

La reforma que se plantea desde el Gobierno incluye, según los medios:

1) La ampliación de los permisos de maternidad y paternidad (los permisos de nacimiento) de 16 a 20 semanas.
2) La retribución de cuatro de las ocho semanas del permiso parental aprobado en 2023;
3) Y la aprobación de permisos de 34 semanas para las familias monomarentales.

¿Qué piensa la PPiiNA?

- Ampliar los permisos de 16 a 20 semanas sin corregir el diseño aumentará la simultaneidad y, con ella, el despilfarro presupuestario que supone: si 16 semanas juntos es una exageración, 20 lo será más, reforzará más aún el rol de padre ayudante en lugar de cuidador principal y no evitará que las madres se reduzcan la jornada o cojan excedencias. No hay nada más urgente que corregir la desigualdad que, a la luz de los datos, provoca el actual diseño.

  Por eso, para que la reforma no continúe reforzando roles de género y desigualdad, los dos elementos del diseño que empujan a la simultaneidad deben ser revisados:

  - Reduciendo de seis a dos semanas la exigencia de usar el permiso de forma simultánea a partir del parto, lo que permitiría, al contrario que ahora, al padre cuidar mientras la madre vuelve al empleo y, además, permitiría alargar el cuidado del bebé en el hogar: en lugar de 26 semanas (6+10+10) el bebé estaría cuidado en casa 30 semanas (2+14+14).
  - Eliminando la obligación de acuerdo con la empresa en caso de querer fraccionar el permiso, lo que permitiría a los padres cuidar cuando realmente lo necesiten, no cuando a las empresas les viene bien.

- Respecto a la remuneración de 4 de las 8 semanas del permiso parental, dado que el diseño actual de los permisos consolida los roles de género, esa medida podría llevar a que las madres usaran esas semanas para prolongar su permiso, mientras que muchos padres se lo tomarán a días sueltos a lo largo de 8 años, profundizando aún más la desigualdad.

- Las familias monoparentales con uno o más niños dependientes casi doblan la tasa de riesgo de pobreza (42,4% en 2023) con respecto a las familias biparentales con uno o más niños dependientes (23,7%). Ampliar su permiso a 34 semanas aumenta su vulnerabilidad poniéndoles en un mayor riesgo de desempleo y pobreza. Estas familias necesitan proteger su vulnerabilidad vía servicios de cuidado a domicilio y mejorando el complemento de ayuda a la infancia.

  Resulta llamativo que no haya inconveniente en alargar a 34 semanas el permiso de estas familias, en su inmensa mayoría formadas por mujeres, sin importar el efecto que pueda tener en sus empleos. Si es por proteger a los bebés, ¿cómo es que en el caso de las familias biparentales no hay inconveniente en que estos bebés disfruten de un permiso de sus papás y mamás mucho más corto por culpa del diseño? El gran escollo es la incorporación de los hombres al cuidado en pie de igualdad con las mujeres.