

# PAPELES DE TRABAJO

## 4/2024

¿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

ADELA RECIO ALCAIDE

Instituto de Estudios Fiscales

CRISTINA CASTELLANOS SERRANO

Universidad Nacional de Educación a Distancia

JAVIER ANDRÉS JIMÉNEZ

Instituto de Estudios Fiscales



## ÍNDICE

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

RESUMEN EJECUTIVO

1. INTRODUCCIÓN

2. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO COMO CONTEXTO DE LA EQUIPARACIÓN DE LOS PERMISOS

2.1. Usos del tiempo: trabajo productivo y reproductivo

2.2. ¿Cómo de relevante es la cultura? Creencias y estereotipos de género

3. REFORMA DE LOS PERMISOS PARENTALES

3.1. Aprendizajes sobre diseño según la evidencia internacional

3.2. Legislación internacional: evolución y compromisos

3.3. Reforma de 2019 de los permisos en España

4. RESULTADOS DE LA EXPLOTACIÓN DE LOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LOS PERMISOS EN ESPAÑA

4.1. Evolución de los usos de los permisos de maternidad, paternidad o nacimiento, periodo 2016-2022

4.2. Uso general del PNCM tras la equiparación de permisos para padres y madres (2021-2022)

4.3. Uso del PNCM de las madres (2021-2022)

4.4. Uso del PNCM de los padres (2021-2022)

4.5. ¿Se ha conseguido la corresponsabilidad en el uso de los permisos? Uso mayoritario de los padres, pero en rol ayudante debido al diseño

4.6. ¿Qué padres acceden más al uso corresponsable de los permisos? El sesgo por rentas y por tipo de contrato señala las dificultades para fraccionar el permiso de los padres peor posicionados.

4.7. Estructura y tendencias se confirman en 2023 al mantenerse el diseño

5. COMPARATIVA INTERNACIONAL DEL USO DE PERMISOS PARENTALES REMUNERADOS

6. CONCLUSIONES

7. IMPLICACIONES EN POLÍTICAS PÚBLICAS

Referencias

ANEXOS

Anexo 1. Cuestiones metodológicas sobre los registros administrativos de la Seguridad Social

Anexo 2. Información complementaria

Anexo 3. ¿Qué padres acceden más al uso corresponsable de los permisos? Detalle por Comunidades Autónomas, ramas de actividad y edad

A. Análisis por Comunidades Autónomas

B. Análisis por ramas de actividad

C. Análisis por edad

D. Resumen de uso según condiciones de los padres

AGRADECIMIENTOS

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 1. Horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado, según sexo y país de la Unión Europea, 2021
- Gráfico 2. Diferencia entre las horas semanales trabajadas por las mujeres y las trabajadas por los hombres por países de la Unión Europea, 2021
- Gráfico 3. Horas semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por sexo y número de niños en el hogar en España (2021)
- Gráfico 4. Tasa de empleo de personas de 25 a 54 años sin y con descendencia de 6 a 14 años según periodo en España (2011-2022)
- Gráfico 5. Porcentaje de personas que muestran acuerdo con la afirmación “Cuando los empleos son escasos los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres” según religión practicada (España, 2018)
- Gráfico 6. Porcentaje de personas que muestran acuerdo con la afirmación “Cuando los empleos son escasos los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres” según nivel educativo (España, 2018)
- Gráfico 7. Porcentaje de personas que se muestran en desacuerdo con la afirmación “Los hombres deben participar en las tareas domésticas en la misma medida que las mujeres” según religión practicada (España, 2018)
- Gráfico 8. Porcentaje de personas que muestran desacuerdo con la afirmación “Los hombres deben participar en las tareas domésticas en la misma medida que las mujeres” según nivel educativo (España, 2018)
- Gráfico 9. Porcentaje de padres y madres que utilizan el permiso de paternidad o maternidad en la Seguridad Social sobre el total de padres y madres, periodo 2016-2022
- Gráfico 10. Porcentaje de madres y padres ocupados a 1 de enero y porcentaje de madres y padres que usan el permiso, años 2016-2021
- Gráfico 11. Porcentaje de madres que utilizan todos los días que tienen disponibles de permiso para cuidar frente al porcentaje que solo usa la parte obligatoria, periodo 2016-2022
- Gráfico 12. Porcentaje de padres que utilizan todos los días que tienen disponibles de permiso para cuidar frente al porcentaje que solo usa la parte obligatoria, periodo 2016-2022
- Gráfico 13. Número de días promedio utilizados por padres y madres, 2006-2023-T1
- Gráfico 14. Número de padres y madres en la Seguridad Social que usan el PNCM, a tiempo parcial y a tiempo completo, 2021-2022
- Gráfico 15. Proporción de madres y padres que usan todos los días disponibles del permiso parental remunerado, 2021-2022
- Gráfico 16. Usos mayoritarios de los permisos por nacimiento de progenitores que usan 16 semanas completas o más, 2021-2022
- Gráfico 17. Porcentaje de padres según número de semanas de permiso utilizadas después de la semana 16, hayan utilizado el permiso entero o no, 2021 y 2022

Gráfico 18. Porcentaje de padres en cada decil de base de cotización que solo usan las 6 semanas obligatorias, 2021 y 2022

Gráfico 19. Porcentaje de padres en cada decil de base de cotización y en cada tipo de contrato que solo usan las 6 semanas obligatorias, 2022

Gráfico 20. Porcentaje de padres que usan las 16 semanas o más según ingresos, 2021 y 2022

Gráfico 21. Porcentaje de padres que usan las 16 semanas o más según ingresos y tipo de contrato, 2022

Gráfico 22. Porcentaje de padres de cada decil de renta que usan 10 semanas o más después de las 16 primeras semanas

Gráfico 23. Porcentaje de padres que usan las 16 semanas seguidas por decil de renta

Gráfico 24. Porcentaje de padres de cada decil de renta y tipo de contrato que usan 10 semanas o más después de las 16 primeras semanas, 2022

Gráfico 25. Porcentaje de padres que utilizan el permiso durante 16 semanas o más (primer trimestre de 2021- 2023)

Gráfico 26. Porcentaje de padres que usa 10 semanas o más después de las primeras 16 semanas tras el nacimiento (primer trimestre de 2021- 2023)

Gráfico 27. Porcentaje de días usados por padres-varones sobre el total de días de permiso usados por madres y padres por país y año (2000-2022)

Gráfico 28. Porcentaje de padres que utiliza 16 semanas o más de permiso por Comunidades Autónomas, 2021 y 2022

Gráfico 29. Porcentaje de padres que usan las 16 semanas seguidas por Comunidades Autónomas, 2021 y 2022

Gráfico 30. Porcentaje de padres que usan el permiso completo y usan las 10 semanas fraccionables una vez pasadas las 16 primeras semanas desde el nacimiento, por CCAA.

Gráfico 31. Porcentaje de padres que utilizan el permiso durante 16 semanas o más según rama de actividad, 2021 y 2022

Gráfico 32. Porcentaje de padres que usa 10 semanas o más después de las primeras 16 semanas tras el nacimiento por rama de actividad, 2021 y 2022

Gráfico 33. Porcentaje de padres que utilizan el permiso durante 16 semanas o más por rango de edad 2021 y 2022

Gráfico 34. Porcentaje de padres que usa 10 semanas o más después de las primeras 16 semanas tras el nacimiento por rango de edad, 2021 y 2022

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comparativa internacional de diseño de permisos parentales remunerados para padres (2023)

Tabla 2. Semanas de permiso y características de los permisos parentales en la Unión Europea

Tabla 3. Formas de uso de los permisos parentales en los hogares y rol que fomenta

Tabla 4. Personas usuarias de los permisos de maternidad y paternidad según usen el periodo disponible completo, periodo 2016-2022

Tabla 5. Proporción de padres y madres que usan PNCM a tiempo completo o parcial, 2021-2022

Tabla 6. Uso de PNCM de madres, 2021-2022

Tabla 7. Uso de PNCM de padres (2021-2022)

Tabla 8. Estimación de los usos mayoritarios de los permisos de los padres en 2022

#### ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Reparto del tiempo de trabajo de cuidado de parejas que conviven cuyo primer hijo/hija nació en 1997, 2003, 2009 y 2014 durante los tres años tras el nacimiento en Islandia

Ilustración 2. Indicadores básicos de uso de permisos parentales en Islandia (2001-2019)

## RESUMEN EJECUTIVO

Con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, los permisos de paternidad en España se han ampliado a través de sucesivas reformas hasta equipararse con los de maternidad en 2021. Desde entonces, ambos permisos son de 16 semanas no transferibles entre progenitores.

Para evaluar en qué medida estas reformas están ayudando al objetivo para el que fueron diseñadas, analizamos el uso que hacen los padres y las madres de sus permisos conforme van sucediéndose las ampliaciones. Este análisis es posible gracias a los datos de todos los procesos de permisos de maternidad y paternidad registrados por la Seguridad Social desde 2016 hasta 2023.

A partir de 2021, el diseño de los permisos contiene tres elementos esenciales: igualdad, intransferibilidad y remuneración al 100%. Este estudio muestra los avances logrados en el uso de permisos provocados por los cambios en su diseño. Por un lado, el número de padres que usan los permisos se ha incrementado y es generalizado. Por otro, los padres que usan todos los días que tienen disponibles son la gran mayoría. Por último, esto ha permitido que, en la práctica, el tiempo que los padres y las madres usan de permiso sea equivalente, lo que supone un hecho sin precedentes en el contexto internacional. Estos son algunos resultados del análisis:

- El porcentaje de padres que utiliza el permiso es cada vez mayor: en 2016, un 60,8% del total de los padres hizo uso del permiso; este porcentaje ha ido creciendo hasta llegar a 73,4% en 2022. En el caso de las madres, cuyo permiso apenas ha variado en diseño, estos porcentajes fueron de 64,1% y 66,4%, respectivamente.
- La diferencia (estimada) entre los padres que tienen derecho al uso del permiso y los que efectivamente lo usan se ha reducido en más de diez puntos porcentuales entre 2016 y 2021. En el caso de las madres, esta diferencia estimada se ha reducido en un punto en esos mismos años.
- El promedio de días de permiso usados por los padres ha registrado una fuerte subida: este promedio fue de 15 días en 2016, 29 días en 2017, 35 días en 2018, 47 días en 2019, 81 días en 2020, 109 días en 2021 y 2022 y 110 días en el primer trimestre de 2023. En el caso de las madres, al no haber habido variaciones en el permiso de maternidad, este promedio se situó en torno a 112 días (16 semanas) en cada año de la serie 2016-2022.
- De los padres que utilizan su permiso, un 89,5% utilizó todas las semanas a las que tenía derecho en 2021, un 91,2% en 2022 y un 91,6% en el primer trimestre de 2023 (último periodo de tiempo disponible). En el caso de las madres, este porcentaje se sitúa en torno al 99%.

¿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

- Desde 2021, se ha equiparado en la práctica el tiempo que madres y padres usan de permiso para cuidar en el primer año de vida del bebé, lo que implica un significativo avance en la corrección de los roles de género. Según el presente análisis, España sería el primer país en el que hombres y mujeres usan de facto los permisos durante un tiempo equivalente.

Los anteriores resultados sugieren que el diseño de los permisos ha tenido un efecto muy positivo en el uso que hacen los padres, que se ha incrementado y es generalizado, y, consecuentemente, en la corresponsabilidad. Que la mayoría de los padres usen 16 semanas de permiso conlleva varias consecuencias positivas: más horas de cuidado infantil, mayor apego padres-hijos, menor desequilibrio en los cuidados, menor discriminación para las mujeres en la contratación y en la promoción, menor penalización por maternidad y 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.

Se observa que la sociedad está respondiendo consecuentemente al nuevo diseño planteado desde 2021. Otros países conceden más semanas de permiso a los padres, pero, al ser transferibles y/o estar peor remuneradas, los efectos en la práctica son menores. Los anteriores resultados, unidos a la evidencia internacional, señalan que, si se persigue el objetivo de la corresponsabilidad, los tres elementos del actual diseño que permiten conformar permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%, son indispensables. Prescindir de alguno de estos tres elementos supondría, según señala la evidencia empírica, una vuelta en la práctica al desequilibrio en el tiempo utilizado por hombres y mujeres para cuidar, con el correspondiente retroceso en términos de corresponsabilidad.

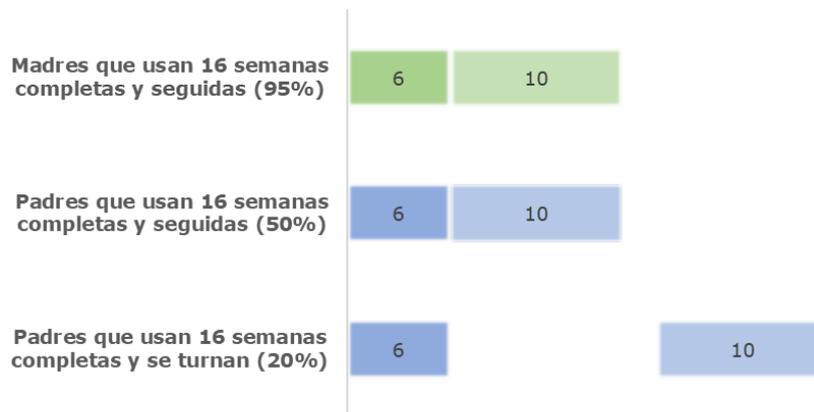
Por otro lado, este estudio, además de analizar cuánto se usan los permisos, también analiza cómo usan los permisos los padres y las madres, es decir, si los usan simultáneamente, de forma que ambos progenitores coinciden, o si los usan por turnos. Esta parte del análisis ha permitido detectar posibles mejoras en el diseño de los permisos. Estos son algunos resultados referidos a 2021 y 2022:

- De las madres, un 95% usa sus 16 semanas de forma ininterrumpida tras el parto.
- De los padres, un 50% usa las 16 semanas de forma ininterrumpida tras el parto, coincidiendo, por tanto, todo el permiso con las madres.
- De los padres, en torno a un 20% fracciona su permiso usando, en primer lugar, las 6 semanas que obligatoriamente se deben utilizar tras el parto, y usando, posteriormente, las 10 semanas restantes una vez la madre ha terminado su permiso:

¿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

### Gráfica

#### USOS MAYORITARIOS DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO SEGÚN PROGENITOR Y DISTRIBUCIÓN TEMPORAL. UNIDADES: SEMANAS DE PERMISO UTILIZADAS. PROMEDIO DEL PERIODO 2021-2022



La distinción entre que el padre use el permiso a la vez que la madre o que, por el contrario, use sus 10 semanas fraccionables cuando la madre ya se ha reincorporado al trabajo remunerado, es importante en términos de corresponsabilidad. Esta última forma de utilizar el permiso, por turnos, es la que más favorece que los padres se involucren en los cuidados porque, por un lado, extiende el cuidado del bebé en casa el máximo tiempo posible (26 semanas) y, por otro, supone que el padre está responsabilizándose de los cuidados durante 10 semanas mientras la madre se ha reincorporado al empleo, asumiendo el rol de cuidador principal. Sin embargo, un 50% de los padres usa el permiso simultáneamente a la madre, lo que acorta el tiempo que el bebé está cuidado por sus padres (16 semanas) y lo que fomenta el rol de padre ayudante en lugar de padre cuidador principal, dados los roles de género actuales.

Además, el análisis muestra un sesgo de rentas en la forma en la que los padres usan los permisos pues, conforme decrecen los salarios de los padres, y con ellos presumiblemente su capacidad de negociación con la empresa, decrece la proporción de padres que usan el permiso turnándose con las madres. Si bien el porcentaje de padres que usan el permiso por turnos se sitúa en torno al 20% para el total de la población, este porcentaje desciende a un 10% para los padres situados en los dos primeros deciles de renta, mientras que asciende a un 30% para los padres que se sitúan en los dos deciles más altos de renta. Es decir, hay 20 puntos porcentuales de diferencia, entre los padres peor y mejor posicionados en términos de renta, en el uso que permite cuidar al bebé durante más tiempo y asumir el rol de cuidador principal.

Este último análisis, referido no a cuánto sino a cómo se usan los permisos, sugiere que el diseño del permiso por nacimiento se podría cambiar para que, en lugar de una minoría, los padres que se turnan, y que asumen el rol de cuidador principal, fueran la mayoría. Por ello, se plantea la posibilidad de modificar el diseño de los permisos para favorecer el uso por turnos en lugar de favorecer el uso simultáneo. Esto podría hacerse, por un lado, reduciendo la obligación de simultaneidad a dos semanas en lugar de a las seis actuales y, por otro lado, requiriendo solo el preaviso con dos semanas de antelación para el disfrute de las 14 semanas restantes, sin necesidad de acuerdo con la empresa. Esta modificación no obligaría a usar el permiso de una forma

*¿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*

concreta ni conllevaría un coste presupuestario y, en cambio, favorecería que una mayoría de padres, en lugar de una minoría, usara sus permisos de forma no simultánea, turnándose con las madres y asumiendo el rol de cuidador principal. La modificación sugerida fomentaría una mayor corresponsabilidad independientemente de la renta.

En conclusión, este estudio evidencia los grandes avances logrados en el uso de los permisos en España, donde, en la práctica, se ha equiparado el tiempo de permiso usado por los padres al de las madres gracias a los cambios en su diseño desde 2007, con las correspondientes implicaciones en corresponsabilidad e igualdad de género. Muestra también que, si el objetivo perseguido es que los padres asuman la responsabilidad de los cuidados en igualdad con las madres, los permisos de nacimiento requieren ser iguales, intransferibles, pagados al 100% y sin incentivos al uso simultáneo entre progenitores, siendo esta última condición la única que actualmente faltaría en el diseño español. La obligación de transponer la Directiva Europea de Conciliación antes de agosto de 2024 ofrece una oportunidad para incorporar la modificación sugerida y continuar avanzando en corresponsabilidad.

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un principio legal básico en España y la Unión Europea. Sin embargo, es todavía un objetivo sin conseguir: en todos los países se observa una desigualdad estructural por sexos en el mercado laboral y en la participación en el trabajo no remunerado. La evidencia señala que acabar con la brecha de género requiere cambiar los roles y que los hombres se involucren en la crianza de los hijos, los cuidados y las tareas domésticas —como sostiene, por ejemplo, la Nobel de Economía, Claudia Goldin (Goldin, 1990)—.

El sistema de permisos parentales es una política laboral que sirve de bisagra para compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales y a la vez proteger la salud de las madres y el bienestar de los bebés. Además, el sistema de permisos es considerado una de las políticas clave para poder avanzar hacia la consecución de la igualdad de género en el trabajo productivo y reproductivo, pues tiene la capacidad de reforzar los roles de género —si responsabiliza de los cuidados principalmente a las mujeres— o, por el contrario, de promover la corresponsabilidad e involucrar a los hombres en los cuidados —si responsabiliza de los cuidados a mujeres y hombres por igual—.

El sistema de permisos parentales está formado actualmente, en España, por elementos tan diversos como el permiso por nacimiento y cuidado de menor, el permiso de lactancia, la excedencia, o los recientemente creados permisos para cuidadores o permisos parentales. Entre todos los elementos de este sistema, este trabajo se centra en evaluar el diseño y uso del permiso por nacimiento y cuidado de menor —introducido en España en 2019— desde una perspectiva de género. La pregunta que nos haremos es de qué forma el actual diseño de este permiso por nacimiento está incidiendo en la corresponsabilidad. Este permiso, ahora igual para todas las personas que están en el mercado laboral, ha sustituido al permiso de paternidad creado en 2007, equiparándolo desde 2021 al de maternidad y pasando ambos a llamarse igual: permiso por nacimiento y cuidado de menor.

¿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

El cambio de nomenclatura y de diseño del permiso de nacimiento y cuidado ha supuesto un cambio de paradigma que se ha trasladado al comportamiento de los padres. Este papel de trabajo evalúa los cambios en el uso del permiso que hacen los padres a raíz de este nuevo diseño y sus implicaciones en la corresponsabilidad. También explica por qué los cambios observados en los padres son previsibles teniendo en cuenta los cuatro elementos principales que componen en la actualidad el diseño de los permisos: ser iguales, intransferibles, pagados al 100% y con incentivos a usarlos simultáneamente ambos progenitores. Para establecer estas relaciones entre diseño y comportamiento nos servimos de la abundante evidencia internacional disponible, derivada de las experiencias de los países nórdicos, entre otros, que son los países que más se han encaminado históricamente a conseguir permisos igualitarios. En concreto, nos servimos de las evidencias sobre los mecanismos que sabemos producen mayores niveles de uso de los permisos por parte de los padres: que los permisos estén altamente remunerados y que sean intransferibles (Castro-García y Pazos Morán, 2016; Castellanos-Serrano *et al.*, 2024a; Blum *et al.*, 2023).

Esta evaluación muestra que el nuevo diseño de los permisos ha permitido que la mayoría de los padres los usen y que además usen todo el tiempo que tienen disponible, gracias a la inclusión en el diseño de las características de igualdad, intransferibilidad y de remuneración al 100%. Así, en España se ha equiparado en la práctica el tiempo que madres y padres se toman para cuidar en el primer año de vida del bebé, lo que ya significa un avance en la corrección de los roles de género y lo que, hasta donde sabemos, resulta un hecho sin precedentes en el contexto internacional. La evaluación también sugiere que el nuevo diseño aún tiene margen de mejora desde una perspectiva de igualdad, pues en la actualidad promueve el rol de ayudante en los padres en lugar de cuidador principal, lo que guarda una relación inequívoca con la cuarta de las características del diseño: los incentivos al uso simultáneo por parte de los dos progenitores. Así, esta evaluación encuentra que, si el objetivo perseguido es que los padres asuman la responsabilidad de los cuidados en igualdad con las madres, los permisos de nacimiento requieren ser iguales, intransferibles, pagados al 100% y sin incentivos al uso simultáneo entre progenitores, siendo esta última condición la única que actualmente falta en el diseño español y por ello éste último aspecto es el objeto del presente trabajo.

El análisis en detalle del uso de los permisos que se realiza en este trabajo, sumado a la revisión de las evidencias de las experiencias internacionales y a la consideración de las condiciones que impone la Directiva Europea de Conciliación finaliza con las recomendaciones para las políticas públicas de qué elementos se podrían incorporar al diseño de los permisos para transponer esta Directiva de forma que se garantice la igualdad de género y se avance en corresponsabilidad. Estos elementos se resumen en las siguientes seis recomendaciones concretas:

- Primera, se propone reducir el tiempo obligatorio de uso simultáneo a dos semanas en lugar de las seis actuales, lo que no impide que se puedan usar más semanas de forma simultánea si se desea.
- Segunda, para el disfrute de las semanas no obligatoriamente simultáneas (que serían todas menos las dos iniciales), se propone garantizar en la ley el uso por turnos a tiempo

¿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

- completo, requiriendo únicamente el preaviso con dos semanas de antelación, suprimiendo la obligación de acuerdo con la empresa al menos para los dos primeros periodos que se usen después de las dos primeras semanas obligatoriamente voluntarias.
- Tercera, durante el primer mes tras el nacimiento, se propone que el preaviso sea solo con una semana de antelación, para poder adaptar el permiso a las muy distintas y cambiantes necesidades de cuidado de madres y bebés de ese periodo.
  - Cuarta, se propone suprimir los incentivos en el proceso administrativo al uso simultáneo de todo el permiso. Esto se conseguiría con un trámite administrativo para las dos primeras semanas obligatoriamente simultáneas y uno o más trámites para los siguientes periodos.
  - Quinta, para llevar a cabo la transposición de la Directiva Europea de Conciliación se propone ampliar el permiso de nacimiento en 4 semanas manteniendo las características del diseño que han funcionado: iguales (4 semanas para cada progenitor), intransferibles, pagadas al 100%, de uso en los primeros doce meses del bebé y mantener seis semanas obligatorias del total de permiso.
  - Sexta, se propone dar prioridad a esta ampliación de 4 semanas en los permisos de nacimiento —a la vez que se eliminan los incentivos a su uso simultáneo— frente a la retribución de los permisos parentales —aprobados en 2023 y que pueden usarse hasta los 8 años del menor—, pues resulta más eficiente para la igualdad de género y menos costoso en términos presupuestarios. El presupuesto necesario para modificar y ampliar el permiso de nacimiento en cuatro semanas se estima en 800 millones de euros, lo que permitiría cumplir con la Directiva Europea de Conciliación. Por su parte, el presupuesto necesario para remunerar al 100% ocho semanas de permisos parentales se estima entre 1.600 y 11.200 millones de euros, según el número de usuarios de estos permisos.

A partir de aquí, este papel de trabajo se estructura de la forma siguiente. En primer lugar, se plantea el contexto socioeconómico, cultural y legal en el que se produce la reforma política que se evalúa: en el apartado segundo, se aportan datos básicos sobre la división sexual del trabajo y en el apartado tercero se plantean las cuestiones legales y de evolución histórica. En ambos casos se enmarcan los datos e información de España dentro del contexto internacional. A continuación, en el apartado cuarto se presenta la explotación de los datos administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023, permitiendo analizar en detalle los usos generales del permiso relativos a *cuánto* se usa y *cómo* se usa por parte de madres y padres desde la equiparación en 2021. Esto permite analizar qué elementos del diseño son relevantes para que el uso tenga un mayor o menor sesgo de género y ayude en mayor o menor medida a romper con los roles tradicionales de género. En el apartado quinto se discuten estos resultados en comparativa con la evidencia internacional. Por último, en los apartados sexto y séptimo se presentan las conclusiones e implicaciones de política pública, directamente aplicables al cambio de ley que debería ocurrir con la transposición de la Directiva Europea de Conciliación. El trabajo se cierra con tres anexos de carácter metodológico, de aportación de información complementaria y de detalles del uso del permiso según la Comunidad Autónoma, la rama de actividad y la edad.

## 2. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO COMO CONTEXTO DE LA EQUIPARACIÓN DE LOS PERMISOS

En este apartado se describe el contexto de desigualdad en el que se pone en marcha en 2021 por primera vez en España —y también en el mundo— un sistema de permisos de maternidad y paternidad iguales para cada progenitor, intransferibles y pagados al 100%, pasando a llamarse permisos por cuidado y nacimiento de menor. El Real Decreto Ley que los regula desde 2019<sup>1</sup> marca como objetivo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. A continuación, se presentan diferentes aristas de la menor participación en el mercado laboral de las mujeres en 2021, usando los últimos datos disponibles de algunas estadísticas que nos permiten este análisis. En primer lugar, la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2021) —dirigida a personas empleadas— se utiliza para analizar los usos del tiempo y el desigual reparto de las tareas de cuidado o del hogar y del trabajo remunerado. En segundo lugar, la Encuesta de Población Activa (hasta 2022), para analizar la menor tasa de empleo de las mujeres con respecto a los hombres y, en particular, de las mujeres con hijos con respecto a los hombres con hijos. Y, en tercer lugar, la última Encuesta de Fecundidad del INE (de 2018) para evidenciar los estereotipos de género y las creencias presentes en la sociedad, que asignan a las mujeres la responsabilidad del cuidado y a los hombres la responsabilidad del trabajo productivo y que sustentan el modelo de *hombre proveedor / mujer cuidadora y dependiente económicamente*. Estos estereotipos no impiden que las mujeres tengan, cada vez más y ya de forma muy consolidada, la responsabilidad de provisión económica, siempre y cuando las responsabilidades de cuidado estén cubiertas. En el caso de los hombres, la cobertura de responsabilidades de cuidado en igualdad es algo incipiente.

### 2.1. Usos del tiempo: trabajo productivo y reproductivo

En primer lugar, centrémonos en los diferentes usos del tiempo. En España, como en el resto de los países de Europa, las mujeres dedican más horas a las tareas de cuidado y del hogar (trabajo no remunerado) que los hombres. Por el contrario, los hombres dedican más horas al trabajo remunerado que las mujeres. La división de tareas por sexo —modelo *hombre proveedor/mujer cuidadora*— es una realidad en toda Europa en 2021 (ver *Gráfico 1* a continuación y *Tabla A1* en el Anexo 2). Añadido a esto, las mujeres trabajan más horas, en conjunto, que los hombres, pues en el cómputo total de las horas dedicadas a ambas tareas, las mujeres sistemáticamente destinan más horas que los hombres en todos los países.

Por tanto, no solo existe una división de las tareas por sexo —también llamada *división sexual del trabajo*— según la cual las mujeres son las responsables principales de los cuidados y tareas del hogar y los hombres son los principales responsables del trabajo productivo —lo que conlleva la dependencia económica y el empobrecimiento de las mujeres— sino que existe también un desequilibrio en el total de horas trabajadas que genera una sobrecarga para ellas. En resumen, las

---

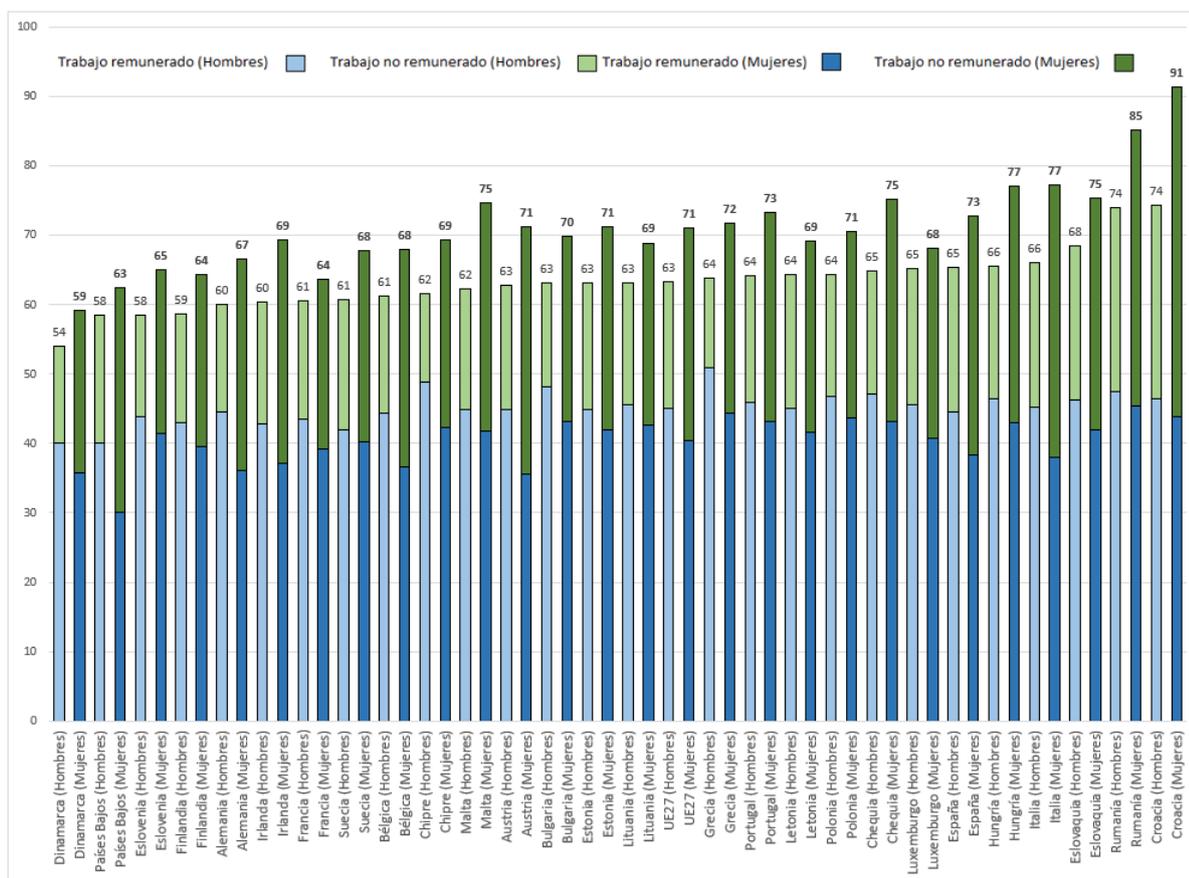
<sup>1</sup> Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿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

mujeres trabajan más horas y reciben menos, con los consecuentes problemas económicos, sociales y de salud que esto conlleva.

Gráfico 1

**HORAS SEMANALES DE TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO, SEGÚN SEXO Y PAÍS DE LA UNIÓN EUROPEA, 2021**



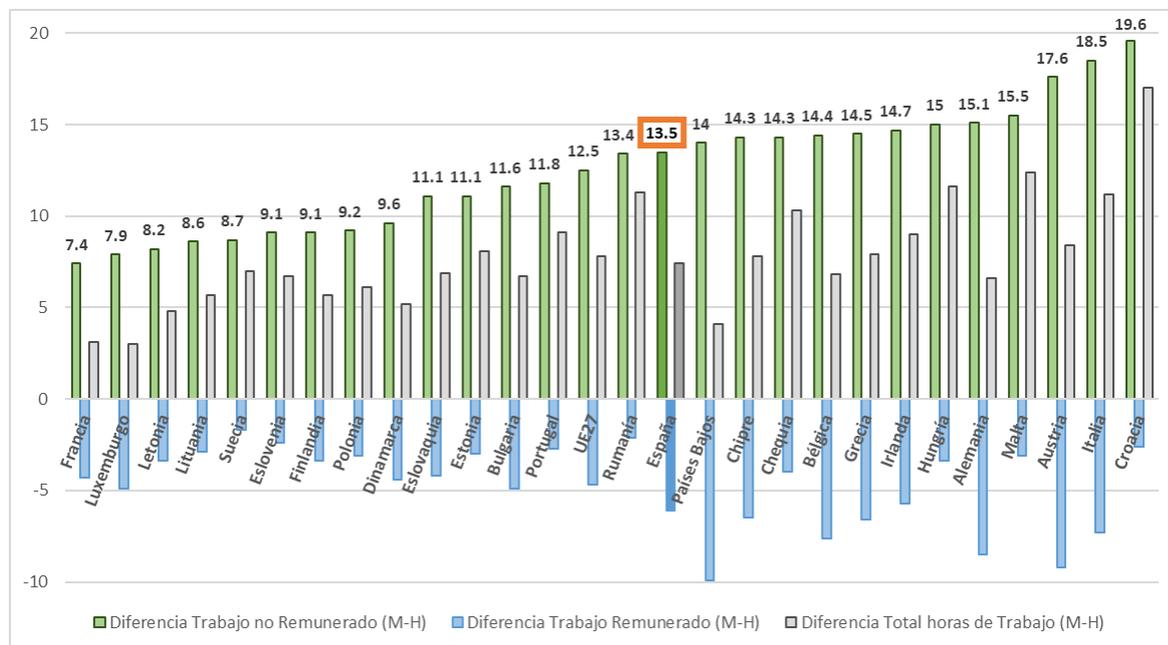
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de las Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2021.

Poniendo ahora el foco en el trabajo no remunerado —el dedicado a las tareas de cuidado y del hogar—, los países de Europa en los que la brecha en este tipo de trabajo es menor son Francia, Luxemburgo, Letonia, Lituania y Suecia —donde las mujeres realizan alrededor de 8 horas semanales más que los hombres—. En la otra parte de la distribución se encuentran Croacia, Italia, Austria, Malta, Alemania y Hungría, donde las mujeres llegan a realizar 15 horas más semanales de trabajo no remunerado en comparación con los hombres (Gráfico 2). España se encuentra en una posición intermedia en el contexto europeo, realizando las mujeres una media de 13,5 horas semanales más de trabajo no remunerado que los hombres y una media de 6,1 horas semanales menos de trabajo remunerado, lo que resulta en 7,4 horas semanales más de trabajo en total para ellas.

¿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

Gráfico 2

DIFERENCIA ENTRE LAS HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR LAS MUJERES Y LAS TRABAJADAS POR LOS HOMBRES POR PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA, 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de las Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2021.

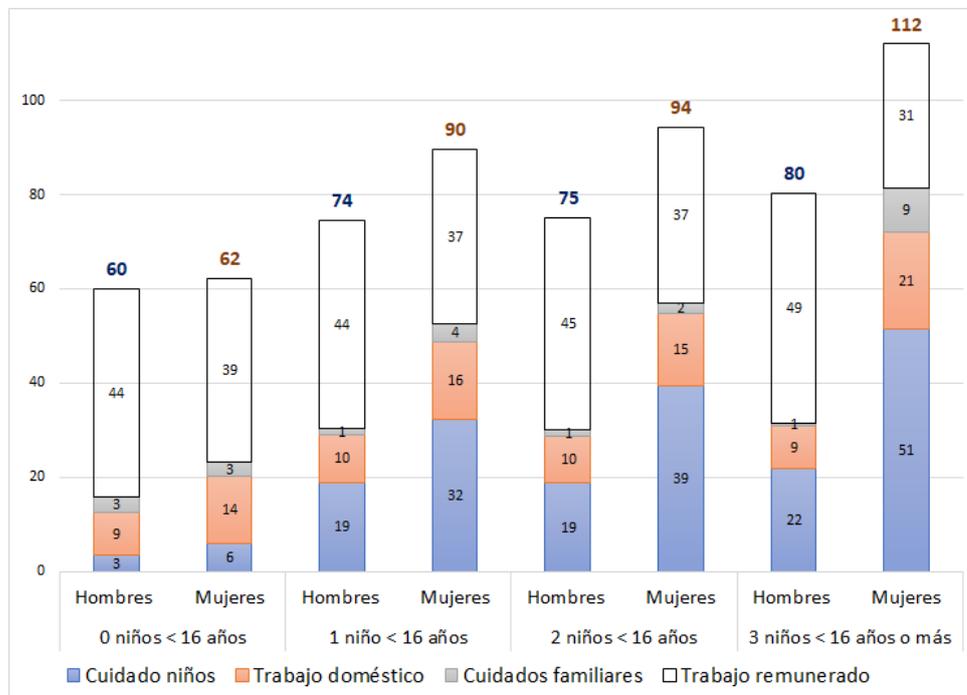
En segundo lugar, si distinguimos entre diferentes situaciones familiares, se constata que, conforme aumenta el número de niños en el hogar, la diferencia de horas de trabajo remunerado y no remunerado entre sexos se amplía (Gráfico 3). De media, en España, cuando no hay niñas o niños en el hogar<sup>2</sup>, las horas semanales de trabajo remunerado son 44 para los hombres y 39 para las mujeres, mientras que las horas semanales de trabajo no remunerado (trabajo doméstico y cuidado) son 15 para los hombres y 23 para las mujeres. Sin embargo, cuando hay un menor de 16 años en el hogar, las horas de cuidado y trabajo doméstico en las mujeres alcanzan las 52 horas semanales, mientras que en el caso de los hombres alcanzan las 30, siendo el número de horas dedicadas al trabajo remunerado de 44 en el caso de los hombres y de 37 en el caso de las mujeres. Este desequilibrio no hace más que ampliarse conforme aumenta el número de niños en el hogar. Con dos menores de 16 años en el hogar, ellas usan 20 horas más que ellos para cuidado infantil, 5 horas más que ellos para trabajo doméstico y 8 horas menos de trabajo remunerado, trabajando un total de 19 horas más que ellos a la semana. Cuando en el hogar hay 3 niños o más, el desequilibrio es máximo: si ellos pasan 22 horas cuidando niños, ellas 51; si ellos usan 9 horas para trabajo doméstico, ellas 21; y si ellos emplean 49 horas en trabajo remunerado, ellas 31, provocando un desequilibrio total de 32 horas más de trabajo para ellas a la semana.

<sup>2</sup> Aunque no haya menores de 16 años en el hogar, los adultos pueden dedicar horas de cuidado o enseñanza a otros menores que no formen parte de su mismo hogar.

¿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

Gráfico 3

**HORAS SEMANALES DEDICADAS AL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO POR SEXO Y NÚMERO DE NIÑOS EN EL HOGAR EN ESPAÑA (2021)**



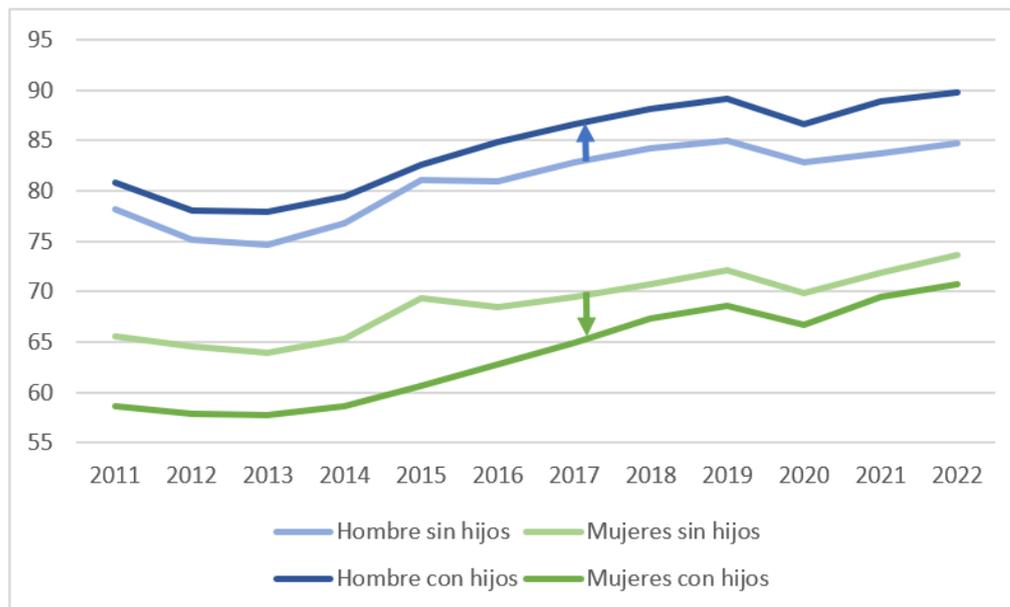
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de las Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2021.

El trabajo remunerado y el no remunerado son dos caras de una misma moneda: el tiempo que se dedica a uno no se puede dedicar al otro, como mucho se puede limitar el tiempo que se dedica a otras actividades, pero con un obvio límite diario de 24 horas. Si en el trabajo no remunerado existe un desequilibrio en una pareja, probablemente existirá otro en el trabajo remunerado porque la consecuencia directa de dedicar más horas a los cuidados es dedicar menos horas al trabajo productivo. El desequilibrio en el tiempo de cuidados explica el desequilibrio en la participación en el mercado laboral, la acción política y social o el descanso y ocio. La presunción de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados, mientras que los hombres tienen asignada la responsabilidad principal del trabajo remunerado, se materializa de forma sistemática: ellas cuidan más, ellos emplean más tiempo en trabajo remunerado. Ellas optan por empleos en los que la conciliación es más sencilla, ellos asumen la disponibilidad para la empresa. Dicho de otra forma, la brecha laboral tiene su explicación en la división sexual del trabajo que asigna de forma prioritaria a los hombres la responsabilidad del trabajo productivo y la generación de ingresos económicos y a las mujeres la del cuidado y el hogar. Esto es tan frecuente, que se naturaliza e impregna el contexto en el que todas las personas toman sus decisiones, y en el que ir a contracorriente tiene fuertes costes individuales.

Por eso, aunque para las personas sin descendencia la tasa de empleo es ya superior en el caso de los hombres que en el de las mujeres, cuando las parejas tienen un bebé la tasa de empleo de los hombres aumenta mientras que en el caso de las mujeres disminuye, incrementándose aún más la brecha entre hombres y mujeres tras la correspondiente maternidad y paternidad (Gráfico 4).

Gráfico 4

**TASA DE EMPLEO DE PERSONAS DE 25 A 54 AÑOS SIN Y CON DESCENDENCIA DE 6 A 14 AÑOS SEGÚN PERIODO EN ESPAÑA (2011-2022)**



Fuente: Análisis Sociales, Mujeres y Hombres en España, INE.

## 2.2. ¿Cómo de relevante es la cultura? Creencias y estereotipos de género

Por último, ¿qué hay detrás de esta aparente elección individual de dedicación al cuidado en lugar de al empleo en el caso de las mujeres, o de trabajar para obtener ingresos en lugar de cuidar en el caso de los hombres? ¿En qué medida están presentes en la sociedad las creencias o estereotipos que sustentan la división sexual del trabajo? ¿Cuánto hay de elección individual y cuánto hay de empuje social?

Cuando se pregunta el grado de acuerdo con la siguiente afirmación “*Cuando los empleos son escasos los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres*”, un 6,4% de las mujeres y un 8,2% de los hombres se muestra de acuerdo (Gráfico 5) lo que denota la presencia de nociones estereotipadas sobre el papel diferenciado de hombres y mujeres en la sociedad. El porcentaje de personas que muestran acuerdo con la afirmación estereotipada varía al considerar, no solo el sexo, sino también otras creencias personales de los individuos, como las religiosas. Así, los individuos que no practican ninguna religión (que conforman un 29% de la muestra) son los que menos acuerdo muestran con esta afirmación estereotipada (aun así, existe un 3,5% de mujeres y un 5,3% de hombres que muestran acuerdo), seguidos de los individuos que practican la religión católica (un 54% de la muestra), donde un 6,2% de mujeres y un 8,6% de hombres muestra acuerdo con la afirmación. De los individuos que practican otras religiones<sup>3</sup> (un 7% de la muestra) un 21,1% de mujeres y un 22,7% de hombres muestra acuerdo con la afirmación, siendo el grupo que más acuerdo muestra con la afirmación estereotipada. De los individuos que

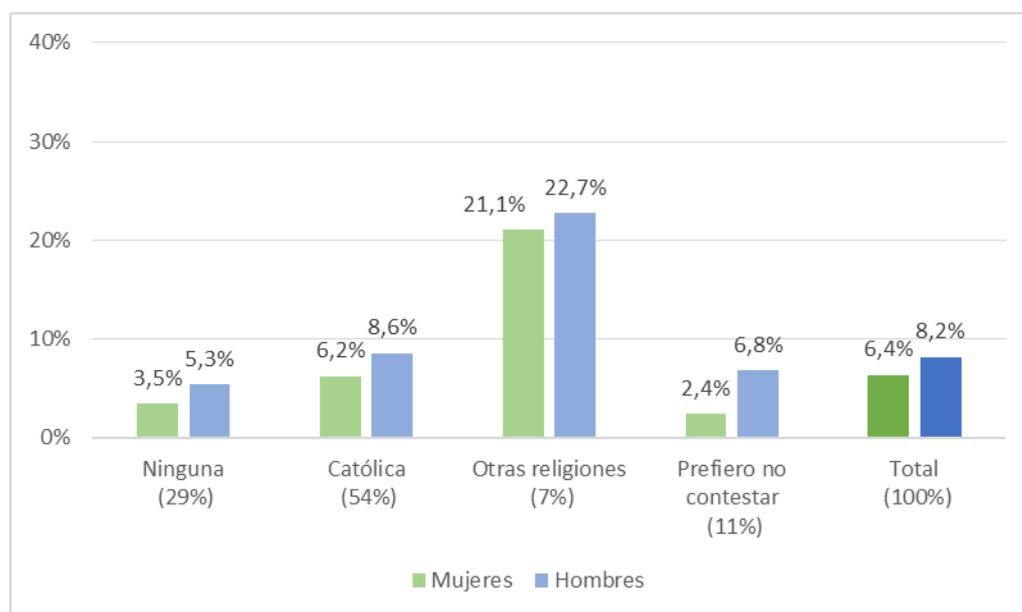
<sup>3</sup> Esta categoría considera las religiones: protestante (1%), musulmana (3%), otros cristianos (2%), otra religión (2%).

¿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

prefieren no contestar a qué religión practican (un 11% de la muestra) un 2,4% de las mujeres y un 6,8% de los hombres muestran acuerdo. Como se puede ver, las mujeres muestran un menor acuerdo con esta afirmación estereotipada que los hombres en cada uno de los grupos. Más allá de la variabilidad por sexo y religión, la mayoría social no está de acuerdo con que los hombres deban tener más derecho que las mujeres a un trabajo remunerado.

Gráfico 5

**PORCENTAJE DE PERSONAS QUE MUESTRAN ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “CUANDO LOS EMPLEOS SON ESCASOS LOS HOMBRES DEBERÍAN TENER MÁS DERECHO A UN TRABAJO QUE LAS MUJERES” SEGÚN RELIGIÓN PRACTICADA (ESPAÑA, 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta de Fecundidad 2018, INE.

Los estereotipos de género en lo concerniente a la competencia de las mujeres y los hombres para cuidar, realizar labores domésticas o participar en el mercado laboral limitan las acciones individuales de ambos en los ámbitos productivo y reproductivo. Estos estereotipos surgen de sólidas convicciones religiosas, sociales y culturales y de las ideas sobre la capacidad de cuidar, la maternidad, la paternidad y el papel de las mujeres y madres en la sociedad, que difieren al de los hombres y padres. Estas creencias no solo varían según el sexo o la religión practicada, sino según el nivel educativo<sup>4</sup> (Gráfico 6). Si bien el porcentaje de hombres y mujeres que muestran acuerdo con la afirmación estereotipada es de un 15,7% y 14,4% respectivamente para los que tienen la primaria o menos, este porcentaje es de 7,7% y 6,7% para los que tienen estudios de secundaria y de 4,4% y 2,6% para los que tienen estudios universitarios. En resumen, el porcen-

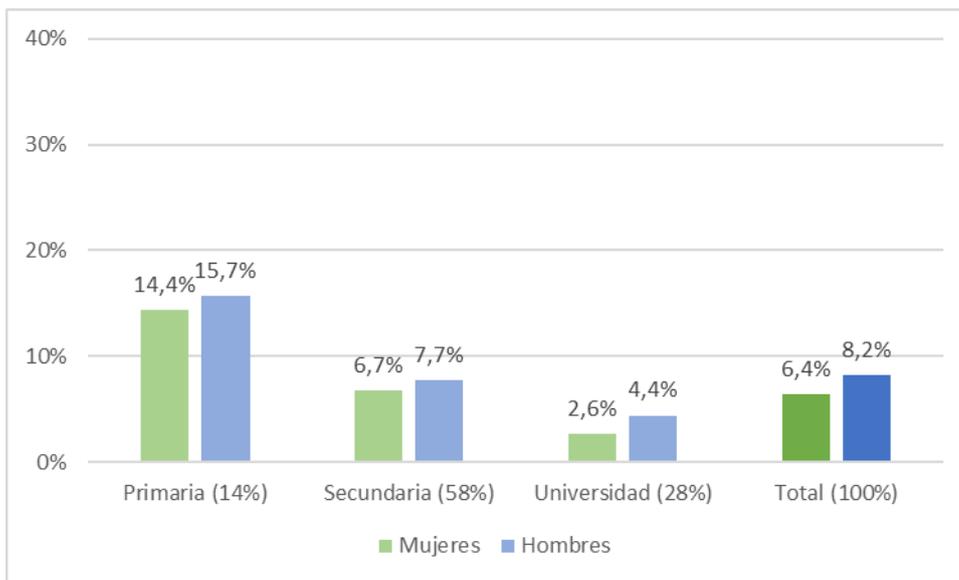
4 En la categoría de primaria se consideran personas con primaria o menos. En la categoría de secundaria se consideran: primera etapa de educación secundaria y similar; segunda etapa de educación secundaria y similar; educación postsecundaria no superior; y enseñanzas de formación profesional, artes plásticas y diseño y deportivas de grado superior y equivalentes y títulos propios universitarios que precisan del título de bachiller, de duración igual o superior a 2 años. En la categoría universidad se consideran: grados universitarios de hasta 240 créditos ECTS, diplomados; grados universitarios de hasta 240 créditos ECTS, licenciado; y enseñanzas de doctorado.

¿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

taje de personas que se muestran de acuerdo con la afirmación estereotipada es pequeño, siendo aún menor entre las mujeres, entre quienes no practican ninguna religión y cuanto mayor es el nivel de estudios.

Gráfico 6

**PORCENTAJE DE PERSONAS QUE MUESTRAN ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “CUANDO LOS EMPLEOS SON ESCASOS LOS HOMBRES DEBERÍAN TENER MÁS DERECHO A UN TRABAJO QUE LAS MUJERES” SEGÚN NIVEL EDUCATIVO (ESPAÑA, 2018)**

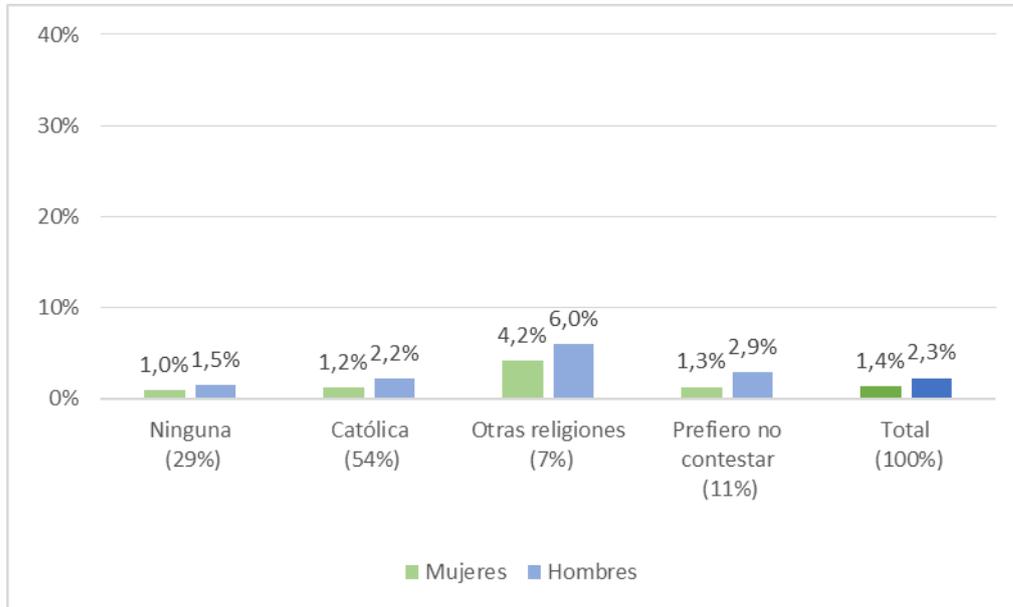


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta de Fecundidad 2018, INE.

Cuando se pregunta el grado de acuerdo con la siguiente afirmación: “Los hombres deben participar en las tareas domésticas en la misma medida que las mujeres”, existe un residual 1,4% de las mujeres y un 2,3% de los hombres que muestra desacuerdo con la afirmación, evidenciando nuevamente la presencia exigua de estereotipos sexuales en la sociedad que reafirman el modelo *hombre proveedor / mujer cuidadora económicamente dependiente* (Gráfico 7). De nuevo, son los individuos que no practican ninguna religión los que muestran estar en menor grado influenciados por los estereotipos sexuales, es decir, los que muestran un mayor grado de desacuerdo con esta afirmación. Aun así, en este grupo existe un 1% de mujeres y un 1,5% de hombres que muestran desacuerdo con la afirmación. A continuación, de los individuos que practican la religión católica, un 1,2% de las mujeres y un 2,2% de los hombres muestran desacuerdo con la afirmación. Entre los individuos que practican otras religiones, un 4,2% de las mujeres y un 6% de los hombres muestran desacuerdo con la afirmación. Por último, entre los que prefieren no contestar a qué religión practican, un 1,3% de las mujeres y un 2,9% de los hombres muestran desacuerdo con la afirmación.

Gráfico 7

**PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE MUESTRAN EN DESACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “LOS HOMBRES DEBEN PARTICIPAR EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS EN LA MISMA MEDIDA QUE LAS MUJERES” SEGÚN RELIGIÓN PRACTICADA (ESPAÑA, 2018)**

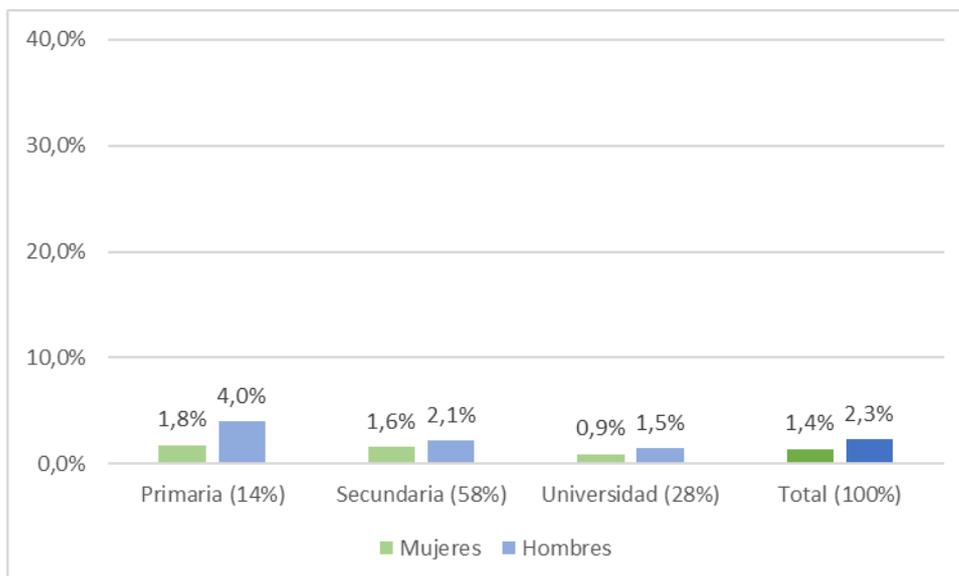


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta de Fecundidad 2018, INE.

En cuanto al nivel educativo, vuelve a encontrarse el patrón anterior, siendo menor el porcentaje de personas que muestran creencias estereotipadas cuanto mayor es el nivel educativo, dentro del grupo tan minoritario que apoya esta visión.

Gráfico 8

**PORCENTAJE DE PERSONAS QUE MUESTRAN DESACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “LOS HOMBRES DEBEN PARTICIPAR EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS EN LA MISMA MEDIDA QUE LAS MUJERES” SEGÚN NIVEL EDUCATIVO (ESPAÑA, 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta de Fecundidad 2018, INE.

¿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

En conclusión, las creencias estereotipadas varían según el sexo de los individuos, sus creencias religiosas y su nivel educativo. Pero los individuos las manifiestan de forma muy residual, existiendo una gran mayoría que quiere superar los estereotipos de género tradicionales que sustentan la división sexual del trabajo.

Estos estereotipos de género tienen su raíz en la creencia de que las diferencias biológicas entre sexos hacen a los hombres y las mujeres tan diferentes que se justifica que tengan roles diferenciados en la sociedad (proveedor / cuidadora), lo que determina sus oportunidades, recursos y vidas en el sentido más amplio. En contraposición a esta creencia, el feminismo plantea que las diferencias biológicas no pueden justificar que las personas tengamos diferentes roles en la sociedad según nuestro sexo.

El modelo corresponsable es aquel en el que hombres y mujeres tienen roles similares: cuidan el mismo tiempo y participan por igual en el mercado laboral. Es un modelo de *personas sustentadoras/cuidadoras* en lugar de un modelo *hombre proveedor / mujer cuidadora dependiente económicamente* (Pazos Morán, 2018). En el modelo corresponsable las mujeres no son dependientes económicamente y todo el potencial cuidador de los hombres es aprovechado. Hombres y mujeres son cuidadores principales y proveedores principales y no existe un desequilibrio de horas de trabajo para ellas ni ellos están disponibles 24 horas para las empresas. El cuidado está en el centro de la vida, así como la relevancia de tener ingresos propios que sostengan la autonomía de todas las personas.

Este modelo corresponsable tiene múltiples ventajas sobre el modelo *hombre proveedor / mujer cuidadora*. En primer lugar, las mujeres son autónomas económicamente en lugar de dependientes y no existen brechas en la participación laboral, en los salarios o, posteriormente, en las pensiones. Además, los hombres son tan responsables del cuidado como las mujeres, lo que ahonda en el bienestar de ellas por una doble vía: por un lado, ellas destinan menos parte de su tiempo a las tareas domésticas y de cuidado y pasan a disponer de este tiempo para el empleo, el ocio, la participación social y económica o cualquier otra actividad; y, por otro lado, ellas pasan a ser más cuidadas por los hombres, lo que es un factor de protección y de salud. Además, la mayor participación de los hombres en el cuidado aumenta la solidez de las relaciones familiares, lo que conlleva una mejora del bienestar emocional, también para los hombres, que supone efectos positivos en el medio y largo plazo, reduciendo las probabilidades de rupturas y mejorando el bienestar (Arnalds et al. 2022). En lo relativo al bienestar de la infancia, el modelo corresponsable conlleva también varias ventajas: primero, ambos progenitores reciben ingresos por sus trabajos, lo que constituye la mejor protección posible para evitar la pobreza infantil (Stock et al., 2014); segundo, conlleva que ambos progenitores cuidan, lo que constituye una garantía de protección del menor que duplica sus posibilidades de ser cuidado y tener atendidas sus necesidades al tener más probabilidades de tener dos figuras de apego (Castellanos-Serrano y Rodríguez, 2023); tercero, se hace efectivo el derecho infantil, reconocido por la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, a ser cuidado por sus dos progenitores; y cuarto, tener dos padres que cuidan y trabajan de forma remunerada es una escuela de igualdad en el hogar de la que la infancia aprende de forma consciente e inconsciente que no hay roles sociales diferenciados según el sexo, sino que hay hombres y mujeres que trabajan de forma remunerada y cuidan

¿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

indistintamente (Pazos Morán, 2018), aprenden que todas las personas tienen responsabilidad y capacidad de cuidar y generar ingresos económicos, pudiendo combinar ambas facetas.

Para llegar a este modelo corresponsable, además de que las mujeres se incorporen al mercado laboral como ya han hecho mayoritariamente desde hace décadas, es necesario que los hombres den el salto *cuántico* que supone incorporarse mayoritariamente a los cuidados.

Sin embargo, el rol materno de única cuidadora principal —también para las madres trabajadoras a tiempo completo— está totalmente instaurado en la sociedad. Y en el caso del comportamiento paterno conviven varios roles con mayorías sociales de padre proveedor bastante ausente de los cuidados o de padre ayudante y una minoría aún excepcional de padres corresponsables. Las grandes mayorías sociales se plasman en el imaginario colectivo e individual y refuerzan los roles asociados, así se crea o mantiene una cultura en el que el comportamiento mayoritario es el que genera menos costes individuales. Los comportamientos minoritarios, fuera de esa “normalidad” generalizada, resultan más invisibles, menos comunes y el comportarse de dichas maneras supone mayores costes individuales y sociales (Akerlof y Kranton, 2010).

¿Por qué permanecen estos roles pese a que, como acabamos de ver, una gran mayoría explícita haber superado las creencias y estereotipos sexuales y solo existe una minoría residual que los mantiene? La respuesta está en las políticas públicas que, muchas veces inconscientemente, no acompañan lo que la gran mayoría ya ha asumido de forma consciente, y mantienen una estructura socioeconómica apoyada en la división sexual del trabajo (Pazos Morán, 2018).

Las políticas públicas tienen la capacidad de propiciar un modelo u otro. Son el elemento clave para reforzar los estereotipos de género o, por el contrario, para modificar de forma colectiva el comportamiento de los individuos y corregir los roles sin que cada persona sufra los costes de comportarse de manera minoritaria en su lucha por el modelo corresponsable. ¿Qué cambia con la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad? Cuando previamente —hasta 2017— las mujeres contaban con 16 semanas de permiso y los padres con 2 semanas (habían sido dos días hasta 2007), el mensaje era claro: las unas, a cuidar; los otros, a trabajar en el mercado laboral. Este diseño de los permisos de maternidad y paternidad descansaba sobre la presunción de que las mujeres eran las responsables principales del cuidado mientras que los hombres eran los responsables principales del trabajo remunerado, es decir, descansaba sobre el modelo *hombre proveedor / mujer cuidadora y proveedora secundaria*, que se reproducía y reforzaba desde las políticas públicas. Las 16 semanas de cuidado para ellas y las 2 semanas de cuidado para ellos estaban reproduciendo y reforzando los estereotipos sexuales que dan lugar a la división sexual del trabajo y a las consecuentes brechas laborales, salariales, de pensiones, etc. Esta diferencia de tiempo recogida por la legislación laboral se amparaba en la necesidad de cuidado intensivo de los bebés y de recuperación del parto de las mujeres, que coinciden en al menos una parte del tiempo. Se usaba una diferencia biológica (embarazo, parto, puerperio y lactancia) para estructurar el rol social de quien cuida. Según la legislación nacional e internacional, son entre dos y catorce semanas alrededor de la fecha de nacimiento las que están intrínsecamente ligadas a la salud materna, pero es el cuidado infantil el elemento estructural del permiso, al suponer permisos similares para los casos de adopción, por ejemplo, o la posibilidad

¿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

que tenían las madres de transferir cuatro semanas a los padres desde 1989, o la posibilidad de dividir 10 semanas en la actualidad. Es decir, el permiso diferenciado reforzaba socialmente la responsabilidad casi exclusiva de las mujeres de cuidado del bebé, incluso en una situación en la que algunas pudieran estar recuperándose de una intervención de cirugía mayor como una cesárea, situación que ocurrió a un 25,3% de las madres en España en 2022<sup>5</sup>.

El mensaje que envía ahora el legislador con unos permisos iguales para ambos progenitores, intransferibles y pagados al 100% es totalmente opuesto al anterior: las mujeres y los hombres están capacitados y en disposición para emplear el mismo tiempo cuidando y desde el principio, creando unas bases simétricas sobre las que construir las dinámicas familiares y laborales. Además, el cuidado es algo tan relevante y valorado por la sociedad como el trabajo remunerado, por lo que se mantienen los ingresos previos<sup>6</sup>. No se establecen diferencias por sexo en el tiempo que se debe emplear cuidando. Esta equiparación de los permisos por cuidado y nacimiento descansa sobre la presunción de que ambos progenitores tienen el mismo derecho y obligación de cuidar.

Tres años después de la equiparación en 2021, la pregunta que nos hacemos es: ¿hasta dónde el actual diseño de los permisos de nacimiento está apostando por el modelo corresponsable? ¿Está todavía introduciendo sesgos de género a través de la norma que los regula lo que supondría que tiene margen de mejora? ¿Sigue reforzando o reproduciendo de alguna forma los estereotipos sexuales? ¿Continúa fomentando la división sexual del trabajo? En definitiva, ¿está acompañando esta política pública a una sociedad que manifiesta querer superar los estereotipos de género?

La norma que actualmente regula los permisos contiene tres condiciones fundamentales para la corresponsabilidad —iguales, intransferibles y pagados al 100%— pero fomenta su uso simultáneo en lugar de su uso por turnos, lo que provoca un efecto negativo en términos de igualdad. Recordemos que el tiempo en solitario cuidando del bebé se muestra clave para que los padres fortalezcan el vínculo con el bebé, para sentirse capaz de cuidar y ejercer el rol de cuidador principal, para desarrollar las competencias necesarias para cuidar de un bebé, para integrar el cuidado como parte relevante de su identidad, para disfrutar de esta relación, y, en el medio plazo, priorizar las responsabilidades familiares (Duvander *et al.*, 2017; González y Jurado-Guerrero, 2015; Wall y Leitão, 2017, Castellanos Serrano y Castellanos Serrano, 2024).

En las siguientes secciones de este trabajo veremos que el actual diseño de los permisos ha modificado e incrementado masivamente el tiempo de permiso tomado por los padres para cuidar, lo que constituye un verdadero avance en la incorporación de los padres a los cuidados. Sin embargo, las dificultades que los padres encuentran para utilizar su permiso turnándose con la madre provocan que ellos participen en el cuidado en un rol de ayudante en lugar de cuidador principal. Como veremos, solo algunos padres —en general los mejor posicionados con mayores

<sup>5</sup> Movimiento Natural de Población, INE Las cifras son similares a lo largo de los años: 25,2% en 2021.

<sup>6</sup> Conviene no olvidar que la remuneración del permiso de maternidad al 100% se implanta en España en 1994, siendo previamente del 75% (Anexo, *Tabla A2*).

¿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

rentas y con contratos indefinidos en lugar de temporales— acceden a usar su permiso turnándose con las madres. Ante estos resultados, se propone —para apostar por el modelo corresponsable— suprimir las trabas legislativas y administrativas que están impidiendo a la mayoría de los padres, y especialmente a los peor posicionados, utilizar su permiso de forma corresponsable. Esto reduciría los costes individuales de comportarse de forma corresponsable, porque dejaría de ser un comportamiento minoritario y el uso corresponsable de los permisos se convertiría en la forma mayoritaria de uso. Este primer paso es la base para un reparto equilibrado de los cuidados a lo largo del ciclo vital, siendo una condición necesaria, aunque no sea suficiente para cambiar todos los sesgos de género de la estructura socioeconómica.

### 3. REFORMA DE LOS PERMISOS PARENTALES

#### 3.1. Aprendizajes sobre diseño según la evidencia internacional

Pequeños cambios en el diseño de la política producen enormes e instantáneos cambios en el comportamiento de la población (Thaler, 2018). Las diferentes y sucesivas reformas de los permisos parentales retribuidos en distintos países han supuesto un amplio campo de análisis sobre qué elementos del diseño son clave para que dichas reformas contribuyan a que los hombres usen más días de permisos parentales, como elemento previo a llegar a un reparto más equilibrado del trabajo no remunerado de cuidado y doméstico y a alcanzar la igualdad de género en el mercado laboral.

Los países que más se han encaminado históricamente a conseguir permisos igualitarios no lo han logrado todavía por las deficiencias que presentan en diferentes formas sus diseños. No obstante, sus aciertos y sus errores han permitido avanzar en el conocimiento sobre qué reformas funcionan para que los hombres participen en el cuidado de sus bebés y por qué.

Suecia fue el caso pionero e Islandia fue el país más aventajado durante mucho tiempo. Ambos permiten resumir gran parte del aprendizaje internacional. En contraste con los países nórdicos, se observa el caso de Alemania, cuya reforma no ha sido exitosa para que los hombres usen mayoritariamente el permiso, ni el tiempo dedicado al cuidado, debido al diseño y no tanto a su régimen de bienestar conservador. La *tabla 1* presenta una breve comparativa simplificada de los elementos esenciales del diseño que van a marcar el uso más o menos generalizado del permiso por parte de los hombres, qué cantidad de tiempo y cómo lo usan. Estos elementos permiten en definitiva predecir si van a existir sesgos de género en el uso del permiso —porque su uso va a reforzar el rol de ayudante en los padres o de ausente de los cuidados— o si hombres y mujeres van a tener comportamientos mayoritarios similares —y en ese caso ambos van a asumir el rol de cuidador principal—. A continuación, se explica con más detalle los aciertos y errores de cada país en el diseño y sus consecuencias en el comportamiento.

¿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

Tabla 1

**COMPARATIVA INTERNACIONAL DE DISEÑO DE PERMISOS PARENTALES REMUNERADOS PARA PADRES (2023)**

Características principales para la corresponsabilidad	Suecia	Islandia	Alemania	España
Iguales				
Intransferibles <sup>(1)</sup>				
Pagados al 100% <sup>(2)</sup>				
Uso no simultáneo				
<b>Otras características</b>				
Semanas obligatorias posteriores al parto <sup>(3)</sup>	- Madre: 2 - Padre: 0	- Madre: 2 - Padre: 0	- Madre: 8 - Padre: 0	- Madre: 6 - Padre: 6
Tiempo (en semanas) para cada progenitor	28(-34) <sup>(4)</sup>	26	16+52+8 <sup>(5)</sup>	16
Edad máxima	4 años <sup>(6)</sup>	2 años	3 años	1 año
Posibilidad de uso a tiempo parcial	Sí	Sí	Sí	Sí
Intervalos/bloques para fraccionar garantizados	Máximo de 3 al año (por días) <sup>(7)</sup>	No <sup>(8)</sup>	Máximo de 3 <sup>(7)</sup>	No <sup>(9)</sup>
Denominación	Neutra	Neutra	Diferenciada por sexo	Neutra

<sup>(1)</sup> En el caso de Suecia solo hay 3 meses intransferibles de los aproximadamente 8 meses de los que disponen (6 meses y medio de remuneración alta y un mes y medio de cuota fija baja); en el caso de Islandia son 4 meses y medio intransferibles, pero uno y medio transferible para cada progenitor; en el caso de Alemania solo hay dos meses intransferibles, que se suman a los 12 transferibles cuando los usa el otro progenitor.

<sup>(2)</sup> Suecia e Islandia tienen remuneraciones próximas al 80%, mientras que Alemania solo remunera el 65%.

<sup>(3)</sup> Las dos semanas obligatorias pueden ser también antes del parto en lugar de posteriores. En este caso, la obligatoriedad relativa a la madre es solo para la mujer que ha dado a luz. Al resto de mujeres les aplica la normativa del padre.

<sup>(4)</sup> 195 días (27,9 semanas) de remuneración alta y 45 días (6,4 semanas) de cuota fija baja.

<sup>(5)</sup> Si los dos progenitores usaran el mismo permiso tendrían 30 semanas cada cual, además de 16 semanas para la madre, que puede tener más tiempo, pero no más prestaciones económicas. En Alemania el permiso parental se plantea conjunto, y si “el otro progenitor”, normalmente el padre, utiliza dos meses, se añade a los doce meses que suele coger la madre. La remuneración de 12, o 14 meses si el padre usa los dos meses que pueden adicionar, incluye las 16 semanas exclusivas para las madres del permiso de maternidad. Es decir, la remuneración máxima es de 60 semanas a tiempo completo. Esto supone un tiempo de 68 semanas para muchas madres, aunque reciban prestaciones por 52 semanas.

¿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

<sup>(6)</sup> A partir de los menores que nacieron en 2014, es cuando el permiso se puede usar hasta los 12 años, aunque solo se pueden usar 96 días después de que cumpla 4 años cada progenitor. Es decir, antes de los 4 años del menor cada progenitor tiene un mínimo de 144 días para usar, de los que 90 son intransferibles. Para la infancia nacida antes de 2014, el permiso debía usarse antes de los 8 años o del final del primer año de colegio.

<sup>(7)</sup> La ley protege la división en tres intervalos sin necesidad de acuerdo con la empresa. Si se acuerda con la empresa, se puede en más de 3 bloques (Suecia y Alemania)

<sup>(8)</sup> Si se acuerda con la empresa, se puede dividir en varios bloques. No es obligatorio el uso al nacimiento, el progenitor decide las fechas del permiso. No hay un mínimo de divisiones protegido por ley.

<sup>(9)</sup> Si se acuerda con la empresa, se puede dividir en tantos bloques como semanas voluntarias se tenga adicionales al bloque obligatorio inicial de seis semanas al nacimiento. No hay un mínimo de divisiones protegido por ley.

Fuente: Elaboración propia basado en Arnalds *et al.* (2023), Duvander y Löfgren (2023) y Schober *et al.* (2023).

Suecia fue el primer país que equiparó los permisos parentales remunerados para padres y madres en 1974 y pasó a denominarlos de igual forma para ambos. Este cambio se realizó a la vez que empezaba a expandirse la educación infantil hasta universalizarla y se individualizaba la declaración de la renta, considerando estas tres políticas elementos esenciales en la apuesta por la igualdad de género (Ministry of Employment, 2020). Sin embargo, en la reforma de los permisos se incluyó una cláusula de transferibilidad que hizo que fueran las madres quienes siguieran usando la totalidad de los permisos, como ya se esperaba. A partir de la década de 1990, primero Noruega en 1993, seguida de Suecia en 1995 y posteriormente Islandia en 2001, fueron introduciendo periodos exclusivos —intransferibles— para los padres. Los denominados “meses del papá” o “cuota del papá” son permisos parentales remunerados a tasas cercanas al 80% o mayores y no transferibles. Estos periodos de permisos intransferibles y bien remunerados se utilizan por la mayoría de los padres en los distintos países, sin necesidad de incentivos adicionales o acciones de sensibilización (Arnalds *et al.*, 2022).

Islandia fue el país nórdico que llegó más lejos primero al ofrecer tres meses en exclusiva para padres y madres en 2003, aumentando un mes cada año a los padres durante tres años, aunque mantenían tres meses de uso familiar a transferir entre los progenitores. Tras muchas dudas políticas, Islandia reformuló de nuevo sus permisos en 2020, aprobando seis meses individuales para cada progenitor, de los cuales un mes y medio sigue siendo transferible. La mayoría de las madres toman la mayor parte de los días transferibles propios y de los padres y se observa que, aunque estos se han incorporado de forma masiva al cuidado, todavía hay brechas de género en el uso de permisos, lo que impacta negativamente en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, al ser ellas las que salen del mercado laboral en mayor medida (Arnalds *et al.*, 2022).

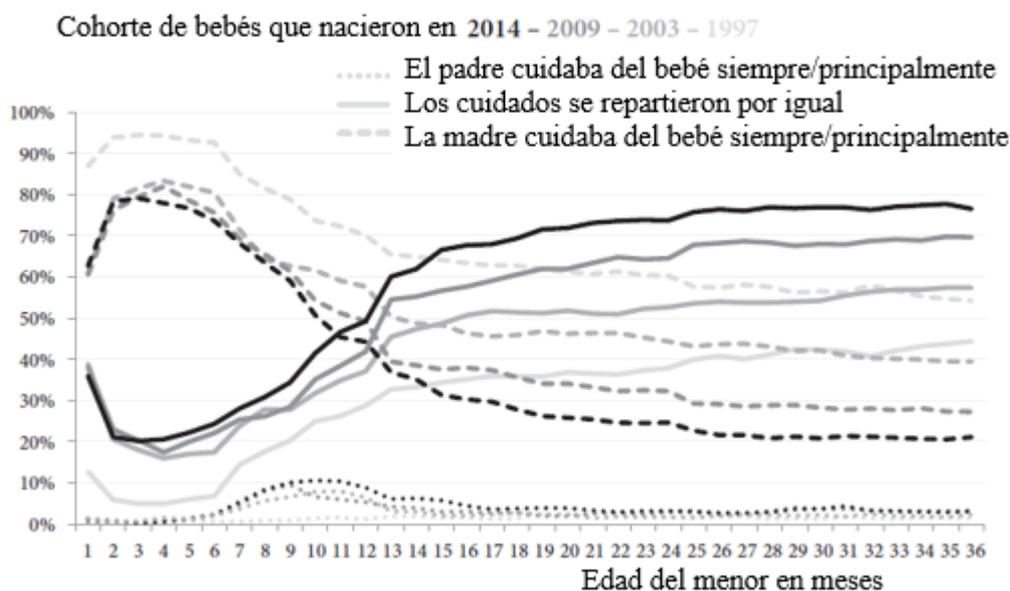
En Islandia hay flexibilidad para usar los permisos parentales en cualquier momento antes de los dos años, exceptuando dos semanas obligatorias tras el parto para la madre. La simultaneidad (que ambos progenitores coincidan durante el permiso) no se prohíbe ni se obliga, pero, de facto, la mayoría de las familias extienden el cuidado lo máximo posible usando el permiso por turnos en lugar de usarlo de forma simultánea para poder alargar el cuidado en el hogar, dada además la falta de plazas en la educación infantil existente. La reforma de 2003 ha supuesto un aumento paulatino y constante de la proporción de familias en las que el padre y la madre cuidan por igual y cada vez a una edad más temprana del bebé (Arnalds *et al.*, 2022). Para quienes nacieron en 2014, ya eran mayoría las familias en las que cuando el bebé tenía un año el padre y la madre

¿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

cuidaban por igual, siendo este comportamiento mayoritario en la sociedad, y superior a la proporción de aquellas en las que la madre era la cuidadora principal (Arnalds *et al*, 2022). Se observa que los impactos sociales en favor de la igualdad de género de la reforma de los permisos van poco a poco calando en la sociedad, requieren tiempo y el diseño afecta sustancialmente a los resultados obtenidos (*Ilustración 1*). A partir de los tres meses y especialmente de los seis meses, la proporción de madres que son las cuidadoras principales va reduciéndose. Antes de la reforma de 2003, las madres que eran las cuidadoras principales hasta los 3 años del bebé era el grupo mayoritario a escala social, suponían más del 50%. Para la cohorte nacida en 2003, a partir de que el bebé tenía 15 meses, ya son mayoría social las familias en las que padre y madre cuidan por igual y ambos son cuidadores principales. Para quienes nacieron en 2014, a partir del año, en la mayoría de las familias ambos progenitores cuidan por igual y el grupo de madres que son las únicas cuidadoras principales a los tres años es un grupo minoritario, en torno al 20%. En más del 75% de quienes nacieron en 2014, padres y madres reportan cuidar por igual a los tres años de la criatura (*Ilustración 1*).

Ilustración 1

**REPARTO DEL TIEMPO DE TRABAJO DE CUIDADO DE PAREJAS QUE CONVIVEN CUYO PRIMER HIJO/HIJA NACIÓ EN 1997, 2003, 2009 Y 2014 DURANTE LOS TRES AÑOS TRAS EL NACIMIENTO EN ISLANDIA**



Fuente: Adaptación de Arnalds *et al* (2022, p. 374).

Es decir, se observa cómo la reforma de 2003 ha ido calando en la sociedad y modificando los roles de género al aumentar significativamente la participación de los hombres en el cuidado infantil. No se ha conseguido la igualdad en toda la sociedad a partir del año, pero tampoco se ha conseguido la igualdad en el uso de los permisos, a causa de la parte transferible, aunque se haya reducido la brecha sustancialmente. No obstante, los efectos son claros y rotundos. Más tiempo de permiso por parte de los padres, no solo afecta al número de días usados por cada progenitor en particular, sino a su participación en el cuidado en el medio plazo (3 años en este gráfico) y a la implantación de un rol de género masculino en el que el cuidado está incorporado en mayor medida y de forma continua, configurándose como una mayoría social creciente.

¿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

Por su lado, Suecia fue ampliando el permiso parental remunerado con cuotas para el padre (intransferibles) de un mes en 1995, de dos meses en 2002 y de tres meses en 2016. Pese a ser el país que antes igualó los permisos, a escala social se observa que son solo los permisos intransferibles y bien remunerados los que han supuesto cambios significativos. Sin embargo, aunque los padres han aumentado el tiempo que usan de permiso con los distintos aumentos de la “cuota del papá”, y esto ha influido en que socialmente un *buen padre* debe tomarse estos meses (Duvander *et al.*, 2017), las madres también han aumentado los días fuera del mercado de trabajo para cuidar con las ampliaciones sucesivas, manteniéndose amplias brechas de género. En la actualidad, existe una brecha de género estructural en el número de días usados por unos y otras, que tiene un reflejo en las brechas de género en el mercado de trabajo y en los roles de cuidado. 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 (entre 40% y 60% del total cada progenitor) en los dos primeros años de vida de los menores que nacieron en 2019 (Duvander & Löfgren, 2023). No es el paso del tiempo lo que favorece un uso equitativo, sino el diseño de los permisos. La intransferibilidad unida a una remuneración cercana a los ingresos previos son clave para que los hombres usen masivamente los permisos, y, bajo esos dos preceptos, lo hacen de forma inmediata. Pero si por diseño estas características no se aplican a todo el tiempo disponible, el uso tendrá el correspondiente sesgo de género.

La igualdad en el tiempo ofrecido a cada progenitor es el siguiente elemento esencial para conseguir la igualdad en el uso entre hombres y mujeres, siempre y cuando se garanticen los dos anteriores: la intransferibilidad y remuneración similar a los ingresos previos. La igualdad en tiempo para padres y madres, así como una denominación neutral en términos de género, son elementos que marcan la disposición a crear un sistema igualitario, al menos en teoría, y a crear un sistema en el que los hombres puedan cuidar el mismo tiempo que las mujeres. Tanto Suecia como Islandia proporcionan el mismo tiempo a padres y madres y tienen denominaciones neutras. Sin embargo, fallan en remunerar el 100% (aunque la remuneración es de alrededor del 80%) y, sobre todo, en la intransferibilidad.

Alemania reformó su permiso parental en 2007 introduciendo un bono, que creaba una “cuota del papá” de dos meses, que se añadía al permiso parental de doce meses. En 2022, solo el 26,1% de los padres recibieron prestaciones por el permiso parental, comparado con casi el 100% de las madres. Mientras ellas recibieron prestaciones de media durante 14,6 meses, ellos lo hicieron durante 3,6 meses. En Alemania, una de las formas de extender el permiso es recibir una remuneración menor durante más tiempo, como hicieron el 38,7% de las madres y el 16,1% de los padres (Schober *et al.*, 2023). El uso por parte de los padres no ha sido mayoritario, ni siquiera en los “meses del papá”, debido a que los ingresos son reducidos, ya que se recibe un 65% de los ingresos previos con topes máximos de 1800 € al mes, lo que es un tope muy limitado, menor de la mitad del salario medio alemán<sup>7</sup>. Los padres muestran un alto grado de sensibilidad al nivel de remuneración en países tan diferentes como Alemania, Islandia, Suecia o España (Arnalds *et al.*, 2021; Blum *et al.*, 2018; Castellanos-Serrano *et al.*, 2024a; Ekberg *et al.*,

<sup>7</sup> El salario medio en Alemania en 2023 fue de 5.072 euros/mes. (*Expansión*, 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

2013)). Cuanto mayor es la remuneración, mayor es la tasa de uso. Para que la mayoría de los padres utilicen los permisos de forma general, sus ingresos no deben verse mermados sustancialmente, con ingresos al menos del 80% de lo que recibían previamente (Castro-García y Pazos-Morán, 2016). Si no, solo una pequeña parte de los padres los utilizan y por tanto no se modifican los roles de género. Por tanto, las “cuotas del papá”, diseñadas como permisos intransferibles y bien remunerados, se han usado de forma mayoritaria por los padres cuando no se pierden casi ingresos, no así cuando no están bien remunerados, como es el caso de Alemania.

El cuarto elemento determinante de cómo se usan los permisos es el grado de flexibilidad otorgado en el diseño, es decir, si se permite el uso por turnos o se fomenta que los dos progenitores lo usen a la vez. El grado de simultaneidad de uso de los permisos por ambos progenitores es un elemento crucial para la participación de los hombres en el cuidado.

La simultaneidad se ha investigado menos que las tres primeras características porque en Suecia estaba directamente prohibida, hasta que se introdujo la posibilidad de usar un mes de forma simultánea en el primer año de vida, con el objetivo de incentivar el uso de aquellos padres que usaban menos el permiso parental. La cuota del papá, de tres meses, no se puede usar de forma simultánea en ningún caso. En Suecia, los padres que hacen más uso de ese mes simultáneo son los que menos proporción de permiso parental usan (Fahlén y Bjurström 2018). En Islandia se deja total flexibilidad para usar por turnos o de forma simultánea y, sin embargo, el uso mayoritario y generalizado es por turnos, maximizando así el tiempo de cuidado en el hogar. Este elemento es muy relevante ya que el *solo care* —el cuidado en solitario que se produce cuando el permiso se usa por turnos, de forma no simultánea— es el que muestra tener un mayor impacto en la generación del vínculo y posterior implicación en el cuidado y, por tanto, en la transformación de los roles de género (Beglaubter, 2021; Castrillo et al., 2020; Bünning 2015; Wall, 2014).

Además, encontramos otros elementos del diseño de los permisos que pueden incidir en la corresponsabilidad, como el uso a tiempo completo o tiempo parcial, el número de tramos o bloques en que cada progenitor pueda utilizar su permiso, el grado en que la prestación y el tiempo vayan ligados o no, así como la edad hasta la cual se puede usar el permiso parental remunerado. Estos son elementos también relevantes que han tenido y pueden tener distinto impacto, según se configuren y entremezclen (Castellanos-Serrano et al, 2024a).

Finalmente, resulta esencial que los permisos parentales remunerados sean financiados por un seguro social o fondos públicos, para que se garantice una cobertura generalizada, que no ponga en riesgo a aquellas personas peor situadas en el mercado laboral, para que no se penalice a los sectores más feminizados y para que se reduzca la posible discriminación de quienes tienen responsabilidades familiares (OIT, 2014). La cobertura con financiación pública permite además el desarrollo de un sistema de prestaciones no contributivas que cubra a madres y padres que no cumplen los criterios generalmente requeridos de participación en el mercado laboral para recibir las prestaciones contributivas de los permisos parentales. Islandia, Suecia o Alemania tienen en marcha ese sistema con prestaciones de mínimos, con diferentes grados de remuneración y cobertura, para cubrir una etapa en la que la participación en el mercado de trabajo es especialmente complicada, pero las necesidades económicas son relevantes por la llegada de un bebé.

¿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

Tienen un diseño similar al permiso parental remunerado de carácter contributivo en cada uno de los países, pero con cuantías menores.

Los países nórdicos son los referentes en el diseño de políticas de igualdad de género, pero ninguno ha conseguido eliminar la brecha de género en el número de días usados de permiso, a pesar de haber diseñado formalmente permisos iguales para padres y madres en Suecia, Islandia y Noruega. Si el objetivo de diseñarlo formalmente igual es conseguir un uso igualitario por parte de hombres y mujeres, como se desprende de sus leyes en favor de la igualdad de género, algo falla en el diseño. Islandia aprendió de sus socios nórdicos que las “cuotas del papá” como permisos intransferibles y bien remunerados son las que funcionan, y así extendió su permiso de seis meses, relativamente corto para el contexto nórdico, a partir de 2001. Ningún país del mundo había igualado totalmente los permisos en ese momento. Veinte años después, Islandia individualizó los permisos formalmente hasta seis meses para cada progenitor, pero, en el debate político, finalmente se incluyó que un mes y medio de cada progenitor fuera transferible (Arnalds *et al*, 2022). La evidencia internacional es clara sobre que los meses transferibles los usan las madres y esto tiene efectos en el mercado de trabajo y en las dinámicas familiares.

En conclusión, la legislación de los países nórdicos analizados sigue mostrando una ambivalencia entre el objetivo declarado de igualdad de género y el diseño de política, que incluye distintos elementos —como la transferibilidad o la baja remuneración— que llevan a que los hombres usen menos días de permiso y cuiden menos tiempo que las mujeres desde el nacimiento de sus bebés, manteniendo y reforzando ciertos sesgos de género.

### 3.2. Legislación internacional: evolución y compromisos

Esta ambivalencia reflejada en distintos grados en las legislaciones nacionales tiene una contraparte en la legislación internacional, tanto cuando lidera los cambios, como cuando llega en forma de consenso de mínimos como reflejo de las reformas que los países van realizando. En este sentido, son relevantes dos marcos legislativos internacionales provenientes de la Unión Europea (UE) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los desarrollos legislativos de ambas obedecen a dos funciones distintas de los permisos parentales remunerados, pero que se producen a la vez: por una parte, la protección de la salud de la madre y, por otra, el cuidado y bienestar del bebé y la protección de su salud.

El Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT regula las condiciones mínimas relativas a la protección a la maternidad de las trabajadoras, a las que se adhieren los diferentes países con ratificaciones formales. Las condiciones van más allá del permiso con prestaciones, incluyendo, por ejemplo, prestaciones médicas. Desde 1919, con su primer convenio (C003) la OIT incluye 6 semanas de permiso retribuido posterior al parto. En 1952 el Convenio 103 amplía el permiso a doce semanas, manteniendo la obligación de que seis semanas sean tras el parto. Este es el último convenio que ha ratificado España. En el año 2000, la OIT presenta el Convenio 183, que amplía la “licencia de maternidad” a 14 semanas e indica que se deben usar seis semanas obligatorias posteriores al parto, pero se prevé que pueda haber excepciones nacionales a la redacción de las seis semanas posteriores al parto, tal y como ocurre en algunas de las legis-

¿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

laciones nórdicas. En los países nórdicos no es obligatorio el uso de 6 semanas seguidas después del parto para las madres, aunque es el uso común. Por ejemplo, en Suecia, hay un permiso de maternidad y otro de paternidad de dos semanas, que se tienen que tomar pegadas al parto (antes o después) y luego ya se usa el permiso parental remunerado. O en Islandia indican que el “progenitor que da a luz” tiene que usar dos semanas del permiso parental tras el parto, dejando el resto de legislación igual para cada progenitor (Arnalds *et al.*, 2023).

Actualmente no hay convenios de la OIT que regulen el permiso de paternidad ni el permiso parental. Sin embargo, las recomendaciones 165 (que acompaña a C156 de trabajadores con responsabilidades familiares de 1981) y 191 (que acompaña al C183) indican que las legislaciones nacionales deberían desarrollar permisos parentales para ambos progenitores y que se deberían hacer como un enfoque integrado para responder a las necesidades de conciliar trabajo remunerado y responsabilidades familiares (OIT 2014). Se observa una falta de perspectiva de género, puesto que la igualdad de género y aumentar sustancialmente la participación de los hombres en el cuidado no está en el centro de los objetivos.

Por su parte, en la UE existen dos directivas que regulan los permisos parentales remunerados: las denominadas Directiva de Maternidad (92/85/CEE)<sup>8</sup> y de Conciliación (2019/1158)<sup>9</sup>. La primera regula que el permiso de maternidad debe constar de 14 semanas ininterrumpidas, con un permiso obligatorio mínimo de dos semanas distribuidas alrededor del parto. Este elemento de dos semanas iniciales es el que está incluido en las actuales legislaciones nórdicas. Durante años se intentó reformar la Directiva de Maternidad para alargar este permiso, pero no hubo consenso en la UE. En cambio, sí ha habido consenso para modificar la Directiva de 2010 de Conciliación para crear un permiso por paternidad y un permiso parental con parte bien remunerada e intransferible, ya que se observa la urgente necesidad de incorporar a los hombres a los cuidados para cubrir las necesidades sociales de cuidado que existen y que no se discrimine a quien las cubre (las mujeres en gran medida en la actualidad). La Directiva surge ya que solo algunos países están avanzando en esta línea de actuación y se necesita un impulso comunitario. En la UE se entiende que las cuestiones de salud de las mujeres trabajadoras están suficientemente cubiertas, pero se observa una clara asimetría en el reparto del cuidado con efectos muy negativos en términos económicos y sociales que es necesario empezar a eliminar.

Es decir, se ha pasado de la urgencia de cubrir unos estándares mínimos que permitan garantizar la salud de la madre y del bebé, con sus procesos fisiológicos de embarazo, parto, puerperio y lactancia, así como las posibles cuestiones sanitarias que surjan en todo este proceso, a enfocar el problema más patente actual de desigualdad de género y necesidad de cubrir el cuidado infantil de forma más equitativa, introduciendo a los hombres, las organizaciones empleadoras y los Estados en el sistema de cuidados. El tiempo para la recuperación de la madre tras el parto ocu-

---

<sup>8</sup> Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia).

<sup>9</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

¿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

re de forma paralela al cuidado del bebé y, de acuerdo con la Directiva de Conciliación, el mínimo de dos semanas del permiso de paternidad es el mínimo necesario para cubrir esta situación de urgencia. Tras esto, el permiso parental para cuidar debe poder usarse para el cuidado cuando sea necesario, abogando por la flexibilidad según las necesidades. En ningún momento la Directiva promueve la obligación de simultaneidad, sino todo lo contrario, aboga por la flexibilidad, indicando, eso sí, que la transferibilidad no es en ningún caso una mejora (Directiva 2019/1158).

En la negociación para aprobar la Directiva de Conciliación en 2019 se redujeron los estándares iniciales —que todo el permiso parental fuera intransferible y bien remunerado—, aunque en la propia directiva se constata que es el diseño necesario para que los hombres utilicen los permisos. Finalmente se aprobaron cuatro meses de permiso parental de los que al menos dos deben ser intransferibles y remunerados. Igualmente, en la Directiva se tiene en cuenta que el permiso de maternidad es de al menos 14 semanas, pero solo se otorgan dos semanas al permiso de paternidad, aunque incluye en los objetivos conseguir la igualdad de género y que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Pese a esta contradicción en el propio texto y el mantenimiento en la desigualdad de género en la legislación del sistema de permisos, indica que los países tienen que seguir avanzando hacia la igualdad y que la Directiva no puede empeorar la legislación nacional.

El hecho de que la Directiva indique que la transferibilidad no es en ningún caso una mejora del diseño es de especial relevancia para España, cuyo RDL 6/2019 —que contiene 16 semanas intransferibles y pagadas al 100% para cada progenitor— es aprobado antes de la Directiva, por lo que la intransferibilidad de todos los permisos parentales (remunerados y no remunerados, como las excedencias) se convierte en un pilar del sistema español, así como la total remuneración del permiso por nacimiento y cuidado del menor. Los mínimos de remuneración marcados por la Directiva son menores.

La Directiva de Conciliación explicita que no importa la nomenclatura dada en cada país para los distintos permisos y que, al cubrir cuestiones de cuidado, recuperación de la madre y lactancia de forma simultánea en muchas ocasiones es posible incluir todos estos permisos si son accesibles a toda la población empleada. En el caso de España estos son los permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. La Directiva tiene que estar totalmente transpuesta en agosto de 2024<sup>10</sup>.

Para cumplir con ambas directivas, el sistema de permisos parentales debe cubrir los siguientes mínimos expuestos en la *Tabla 2*, además de mantener las situaciones más beneficiosas previas a la aprobación de la Directiva de Conciliación:

---

<sup>10</sup> Para más información de las cuestiones sobre la transposición de la Directiva Europea, ver CASTELLANOS SERRANO (2022).

¿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

Tabla 2

SEMANAS<sup>11</sup> DE PERMISO Y CARACTERÍSTICAS DE LOS PERMISOS PARENTALES EN LA UNIÓN EUROPEA

Unión Europea	Maternidad (D. 92/85/CEE)	Parental (D. 2019/1158)		Semanas totales remuneradas	Uso habitual (esperado)
	Paternidad (D. 2019/1158)	- Retribuido <sup>2</sup>	- No Retribuido		
	- Retribuido <sup>1</sup>	- Intransferible	- Transferible		
	- Regulación de mínimos				
Mujeres	14 sem. (2 obligatorias)	8 sem.	8 sem.	22 sem.	22-30 sem.
Hombres	2 sem.	8 sem.	8 sem.	10 sem.	2-10 sem. <sup>3</sup>
<b>Cuidado del bebé</b>	<b>14 sem.</b>	<b>16 sem.</b>	<b>8 sem.</b>	<b>30 sem.</b>	<b>30 – 38 sem.</b>

<sup>1</sup> Como baja por enfermedad. <sup>2</sup> Según decida cada país. <sup>3</sup> Según sea la remuneración. Se espera un uso extendido si es al menos del 80% de los ingresos previos.

Fuente: Adaptación de Castellanos Serrano (2023b).

La Directiva de conciliación de la vida laboral y familiar de 2019 y la Directiva sobre maternidad de 1992 siguen concediendo más días retribuidos a las madres que a los padres y más días no retribuidos, por el diseño de estos, que son transferibles en parte. Así, el tiempo de cuidado se otorga legalmente más a las mujeres, y se ponen las condiciones para que cuando haya un coste económico este sea usado de forma todavía más asimétrica por las mujeres. Según este trabajo y las evidencias internacionales, esta diferencia legal mantendrá la desigualdad de género en el uso de los permisos parentales, potenciando la significativa diferencia actual entre hombres y mujeres en la participación en el cuidado infantil, con la correspondiente desigualdad de género familiar y laboral. Esto podría modificarse para establecer normas iguales para los permisos, se denominen como se denominen, para que en el nacimiento de un bebé no sea la propia legislación la que incide en la estructural penalización por maternidad, que se agudiza con los permisos no retribuidos (Dominguez-Folgueras *et al.*, 2022).

### 3.3. Reforma de 2019 de los permisos en España

España aprende de las reformas nórdicas y de la experiencia propia previa (con cambios del sistema de permisos parentales en 2007, 2017, y 2018) qué elementos son esenciales para que los hombres utilicen los permisos de forma mayoritaria: que sean intransferibles y remunerados al 100%. También aprende de las cuestiones que no funcionan para alcanzar la igualdad de género en el empleo y en la participación en los cuidados: periodos transferibles que acaban usando las madres y que acentúan roles diferenciados en el primer año de vida y que se mantienen a lo largo del ciclo vital, así como proporcionar periodos de tiempo distintos para padres y madres que señalicen roles sociales diferentes por sexo.

<sup>11</sup> Se ha simplificado y unificado el tiempo en semanas, puesto que en la legislación el permiso de maternidad está en semanas, el de paternidad en días laborables y el parental en meses. Por simplificación expositiva se ha asumido que un mes es igual a 4 semanas y diez días laborables a dos semanas.

*¿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*

La igualdad, intransferibilidad y remuneración al 100% como condiciones esenciales para el uso igualitario estuvieron en el debate político y social por más de una década en España, entre 2007 y 2017. El impulso de la sociedad civil para debatir esta cuestión y presentar la evidencia sobre la relevancia del diseño de los permisos parentales remunerados fue liderado por la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiiNA) con el apoyo del movimiento feminista al que pertenece. Ese diseño fue recogido por los partidos políticos que aprobaron, por unanimidad, diferentes proposiciones no de ley y de ley, tanto en la Comisión de Igualdad como en pleno del Congreso, en 2012, 2016 y 2018 (Castellanos Serrano, 2019).

Sin embargo, la cuestión de la simultaneidad fue menos expuesta al debate público, al no haber causado problemas en las experiencias nórdicas, fuente de la que España aprendía. Allí, se había dado total libertad de uso (en Islandia), sin obligar ni impedir la simultaneidad, o incluso se había prohibido en general o en parte (en Suecia, Finlandia y Noruega). En España, antes de la reforma finalmente aprobada en marzo de 2019, se estaba tramitando una propuesta de ley que solo forzaba las dos primeras semanas al uso simultáneo (en lugar de las seis que finalmente incluyó la reforma). Pese a que ya había evidencia de la importancia del cuidado en solitario por largos periodos de tiempo por parte de los padres para fomentar el rol de padre corresponsable y de que forzar a la simultaneidad transmitía obligación e incentivos hacia el rol de padre ayudante, esta evidencia no estaba tan disponible —ni en las experiencias de otros países, ni por supuesto en España, donde la única experiencia había sido hasta entonces la simultaneidad— como la de los otros tres elementos esenciales para el uso igualitario (igualdad, intransferibilidad y remuneración al 100%). Por ello, la cuestión de la simultaneidad no fue suficientemente debatida (Castellanos-Serrano, 2019) y no se incorporó al RDL 6/2019 un diseño que permitiera el uso por turnos para casi todo el permiso. Así se produjo la reforma que por primera vez en el mundo equiparaba los permisos parentales remunerados al 100% de forma intransferible, pero creando un impedimento para la igualdad de género, el de la simultaneidad, de la misma forma que en Suecia se creó el de la transferibilidad en 1974.

De este modo, en 2019 se aprobó el real decreto —RDL 6/2019— que ha convertido a España en un país pionero en el mundo en el que los hombres utilizan los permisos parentales remunerados, sea cual sea su denominación, un número de días similar a las mujeres, al diseñar permisos iguales para ambos progenitores, intransferibles y pagados al 100%, pero incluyendo la obligación del uso simultáneo durante seis semanas, lo que fomenta el rol de padre ayudante, mientras que los países nórdicos lo habían evitado dando flexibilidad de uso (Islandia desde 2003) o directamente prohibiendo el uso simultáneo, por ejemplo en Suecia y Finlandia .

En esta reforma de 2019 no se modificó la prestación no contributiva de seis semanas que existía y que sigue destinada en la actualidad solo a las “trabajadoras” que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación contributiva excepto el período mínimo de cotización necesario (RDL 8/2015<sup>12</sup>), con una cuantía similar al IPREM, manteniéndose en este caso diferencias de género. En este sentido, considerando las prácticas de otros países con mayor cobertura social

---

<sup>12</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

¿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

para esta situación de necesidad, se podría valorar la introducción de una prestación no contributiva igual para todos los progenitores, intransferible, de 16 semanas y que se pueda usar entero por turnos.

Los permisos por nacimiento y cuidado de menor, que protegen a los trabajadores y trabajadoras 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 padres y madres. Están concebidos como una prestación para mantener a las personas trabajadoras en los mismos niveles de ingresos y protección del empleo mientras salen temporalmente del mercado laboral para cuidar de su bebé y recuperarse del parto en el caso de las madres que dan a luz. Las beneficiarias son las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, orientación sexual, estado civil 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 prestación<sup>13</sup>.

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 pertinente analizar cómo se están usando estos permisos, estudiar si aún introducen sesgos de género y qué oportunidades de mejora ofrece su diseño 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 que publica 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 trabajo tiene los siguientes objetivos: en primer lugar, describir —explotando los registros administrativos de la Seguridad Social— los usos mayoritarios de los permisos de madres y padres para entender cómo el nuevo diseño incide en la corresponsabilidad; en segundo lugar, detectar si el actual diseño aún introduce sesgos de género; por último, proponer soluciones factibles para que dicho diseño apueste completamente por la corresponsabilidad.

Para realizar este análisis se utilizan microdatos de los registros administrativos de la Seguridad Social de los Permisos por Nacimiento y Cuidado de Menor (PNCM), que registran todos los permisos utilizados en cada año con una serie de variables que permiten conocer cuántas semanas han sido usadas por cada persona y en qué momento.

Conviene recordar que, con el actual diseño, cada progenitor, hombre o mujer, dispone de 16 semanas, seis de las cuales son obligatorias y además deben ser utilizadas forzosamente justo tras el parto a tiempo completo. Esto fuerza a que todas las semanas obligatorias que se tienen que tomar a tiempo completo se tengan que usar de forma simultánea cuando hay dos progenitores. Las otras 10 semanas, que son de uso voluntario, pueden utilizarse, en principio, en cualquier momento hasta que el bebé cumpla un año, pero se debe acordar con la empresa su uso a tiempo completo o parcial, lo que puede influir en cuándo se usan. En el anexo (*Tabla A2*) se puede consultar la evolución de la normativa de los permisos parentales remunerados, cuya

---

<sup>13</sup> Se pueden consultar las situaciones protegidas, las personas beneficiarias y los requisitos en la web de la Seguridad Social.

¿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

equiparación se marcó como objetivo en 2019, aunque su aumento paulatino se realizó en varias fases desde 2007, y con especial intensidad desde 2017.

Dado el uso forzosamente simultáneo de ambos progenitores durante las primeras seis semanas y que la normativa (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 tener que acordar nada con la organización empleadora y facilitar los trámites administrativos que se requieren para el uso por turnos 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. El “empujón” inicial (que se fuerce a usar todo el periodo obligatorio a la vez) marca el comportamiento mayoritario esperado, según predeciría la economía del comportamiento (Thaler, 2018).

El primer objetivo que nos proponemos es el de cuantificar cuántas parejas usan los permisos de cada una de las posibles formas (Tabla 3). Para ello analizaremos, por un lado, durante cuánto tiempo se usan los permisos en 2021 y 2022, es decir, si usan las 16 semanas que hay disponibles —todo— o se usan menos de 16 semanas —parte—. Por otro lado, analizaremos cómo se usan, es decir, si los progenitores los usan turnándose entre ellos —uso por turnos— o los usan sin turnarse —uso simultáneo—. Entre el uso simultáneo y el uso por turnos existen varias combinaciones en las que se usan simultáneamente una parte de las 10 semanas fraccionables y la otra parte por turnos.

Tabla 3

**FORMAS DE USO DE LOS PERMISOS PARENTALES EN LOS HOGARES Y ROL QUE FOMENTA**

Cuánto \ Cómo	Uso por turnos (6 + 10)	Uso simultáneo (16 seguidas)	Otras opciones intermedias
<b>Todo</b>	(A) Rol de padre corresponsable	(B) Rol de padre ayudante	(Intermedias – se usa todo)
<b>Parte</b>	(C) Rol de padre proveedor y ausente de los cuidados	(D) Rol de padre proveedor y ausente de los cuidados	(Intermedias – se usa parte)

Fuente: elaboración propia.

La combinación de usar todo el permiso turnándose para cuidar —combinación A— además de ser la fórmula que permite extender el cuidado al máximo en el hogar hasta las 26 semanas (16+10), es la fórmula que se alinea con la corresponsabilidad en mayor medida bajo la legislación actual, pues permite que la madre se reincorpore al trabajo mientras el padre cuida del bebé. Además, el hecho de que el padre cuide del bebé en solitario fomenta que el padre se responsabilice por completo del cuidado abandonando el rol de ayudante y asumiendo el rol de *cuidador principal*, fomentando el *rol de padre corresponsable*. Cabe señalar que incluso en esta fórmula A, puede haber circunstancias variadas en las que no se cumplan los elementos necesarios para que el padre sea el cuidador principal mientras la madre se reincorpora al empleo. Por

¿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

ejemplo, una proporción significativa de madres, entre el 50 y el 70% según distintas estimaciones, extienden el cuidado más allá de las 16 semanas, usando semanas adicionales de vacaciones y lactancia acumulada (Castellanos-Serrano *et al.*, 2024a; Escot *et al.*, 2022) y por tanto los padres no necesariamente usan esas diez semanas para cuidar en solitario cuando la madre se ha incorporado al trabajo, aunque las usen después de las 16 semanas de la madre, ya que podrían usarlas coincidiendo en parte con ella o, por ejemplo, a lo largo del año coincidiendo con periodos vacacionales, en diferentes tramos. No obstante, en este trabajo se simplifica y se asume que este uso es el que con mayor probabilidad puede llevar a un uso corresponsable del permiso. Es esperable que la proporción de uso corresponsable sea menor a la forma de uso “A”, pero con los datos administrativos no es posible saberlo, por lo que este uso A se considera como un máximo de uso corresponsable.

Cualquier otra forma de uso diferente de la forma A se aleja del modelo corresponsable. Analizamos cada forma a continuación:

Usar todo el permiso de forma simultánea —combinación B— además de reducir el tiempo que el bebé está cuidado por alguno de sus progenitores a solo 16 semanas en lugar de las 26 posibles, provoca que ambos progenitores coincidan durante el cuidado lo que, dados los roles de género ya instaurados en la sociedad, refuerza el rol de cuidadora principal en la madre y el de *ayudante* en el padre.

Que el padre use el permiso turnándose con la madre, pero solo una parte en lugar de las 16 semanas disponibles —combinación C—, además de minorar el tiempo que el bebé está cuidado por alguno de sus progenitores, implica que el padre no utiliza todo el tiempo que tiene disponible para cuidar y que, por tanto, no asume el rol de cuidador principal reforzando el rol de *proveedor* y *ausente de los cuidados*.

Usar solo una parte del permiso disponible y hacerlo simultáneamente a la madre —combinación D— va en detrimento de la corresponsabilidad por una doble vía: por un lado, el padre no utiliza todo su tiempo disponible de cuidado, afianzando el rol de *proveedor* y *ausente de los cuidados*; por otro lado, el tiempo que lo usa lo hace simultáneamente con la madre, afianzando el rol de *ayudante* en caso de estar presente, pero en ningún caso asumiendo el rol de cuidador principal.

Las combinaciones C, D y el uso intermedio de solo parte del permiso, denotan una ausencia en los cuidados, en mayor o menor grado, no usando todo el tiempo que tienen con una provisión que cubre el 100% de la base de cotización. No solo se está priorizando el rol de padre proveedor, sino que la participación en el cuidado infantil ya sea como padre ayudante o de cuidador secundario, está siendo menor de lo posible, y alejado del objetivo de política pública de fomentar la igualdad de género. La combinación B de padre ayudante muestra un paso mayor hacia la participación en el cuidado y salida temporal del mercado de trabajo por motivos de cuidado.

Por último, las combinaciones intermedias en las que se usa todo el permiso serán más corresponsables en la medida en que se parezcan más a la forma de uso “A”, es decir, cuantas más semanas se use el permiso por turnos; y serán más cercanas al rol de ayudante (combinación B) cuantas más semanas se usen de forma simultánea. Pero en cualquier caso la A será la fórmula

¿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

que más permita la corresponsabilidad en términos generales. Es posible que algún otro uso sea corresponsable en la dinámica familiar concreta, pero en términos sociales y poblacionales, denominaremos la forma de uso “A” como la corresponsable, más allá de que a veces esta opción no lo sea o que haya otras que en alguna ocasión puedan serlo (para más detalles, ver anexo 1 de cuestiones metodológicas).

Por tanto, el uso del permiso completo turnándose con la madre —combinación A— es la fórmula que entendemos en el análisis que apuesta por el modelo corresponsable de *personas cuidadoras y proveedoras económicas* y que favorece el camino hacia la igualdad de género. Veamos a continuación en la sección de resultados qué proporción de padres hace uso de cada una de las alternativas.

¿Qué podemos esperar que suceda? En España, las sucesivas reformas del sistema de permisos parentales remunerados desde 2007 han supuesto cambios generales en el comportamiento de los padres (Castellanos-Serrano *et al.* 2024a; Jurado-Guerrero y Muñoz-Comet, 2021). La mayoría de los padres usa la práctica totalidad del tiempo disponible, de forma muy similar a lo que hacen las madres, siempre que ese tiempo sea intransferible y esté remunerado con el nivel de ingresos previo. En contraste, los permisos no remunerados (excedencias y reducciones de jornadas laborales por cuidado infantil) no son prácticamente utilizados por los padres, y su uso es minoritario entre las mujeres (Castellanos-Serrano *et al.*, 2024a), aunque supone fuertes penalizaciones por maternidad (Dominguez-Folgueras *et al.*, 2022). En 2022, 37.012 progenitores (de los que 12% fueron hombres) tomaron excedencias por cuidado de hijos (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023). Esto supone que un 11,4% de la cantidad de progenitores que usan el PNCM cada año (alrededor de 10% de madres y 1% de padres) usaron excedencias en 2022 y 2021, aunque estas pueden pedirse hasta que cada hijo cumpla tres años, por lo que se puede ver la baja prevalencia de uso. Pese a la tendencia levemente creciente de uso de excedencias por cuidado infantil de los hombres del total de quienes usan: 4,2% en 2007, 7,7% en 2017, 9,1% en 2019, 11% en 2020 y 12,6% en 2021 (IM, 2024), no se ha producido un cambio sustancial en el uso de estos permisos parentales no remunerados. Todo esto evidencia la gran relevancia del rol de provisión económica tanto para madres como para padres en nuestra sociedad, y cómo el rol de cuidador es aceptado mayoritariamente en tanto se mantengan los recursos económicos habituales, pero es minoritaria la aceptación de un rol de cuidador principal sin ser proveedor económico, especialmente en el caso de los hombres. Esta situación es generalizada no solo en el contexto español, sino en el internacional. Entre los progenitores con descendencia menor de 15 años, en Europa el 6,4% de los padres hicieron adaptaciones laborales costosas para cuidar (incluyendo las reducciones de jornada entre otras) mientras fue el caso para el 34% de las madres en 2018. En España estas cifras fueron del 4,5% de los padres y 26% de las madres (Martínez-Pastor *et al.*, 2022).

¿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

#### 4. RESULTADOS DE LA EXPLOTACIÓN DE LOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LOS PERMISOS EN ESPAÑA

En los siguientes epígrafes se incluyen los principales resultados de la explotación de los datos de registro de la Seguridad Social referentes al permiso por maternidad y paternidad (hasta marzo de 2019) que pasan a denominarse permisos por nacimiento y cuidado de menor (PNCM) desde marzo de 2019. Se presenta la evolución general, poniéndola en contexto nacional y según la evolución en la comparativa internacional, el uso diferenciado que realizan madres y padres de los permisos parentales remunerados, los roles de género que fomentan los usos mayoritarios y la significativa variabilidad encontrada según el nivel de renta, así como las menores diferencias según la comunidad autónoma, la rama de actividad y la edad.

##### 4.1. Evolución de los usos de los permisos de maternidad, paternidad o nacimiento, periodo 2016-2022

La progresiva ampliación de los permisos de paternidad desde 2016 hasta su equiparación con los de maternidad en 2021, el número de personas usuarias y la evolución de su uso en 2016-2022 pueden consultarse en la siguiente *Tabla 4* cuyos resultados comentamos a continuación.

Tabla 4

##### PERSONAS USUARIAS DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD SEGÚN USEN EL PERIODO DISPONIBLE COMPLETO, PERIODO 2016-2022

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
<b>Número de padres (INE)</b>	<b>402.805</b>	<b>386.133</b>	<b>366.629</b>	<b>355.250</b>	<b>336.741</b>	<b>33.771</b>	<b>324.901</b>		
Semanas de permiso para los padres (obligatorias + voluntarias)	2	4	4 (hasta el 5 de julio)	4+1=5 (después del 5 de julio)	4+1=5 (hasta el 1 de abril)	2+6=8 (a partir del 1 de abril)	4+8=12	6+10=16	6+10=16
<b>Padres que usan permiso en Seguridad Social</b>	<b>244.762</b>	<b>248.100</b>	<b>242.912</b>	<b>255.491</b>	<b>233.613</b>	<b>240.734</b>	<b>238.621</b>		
Usan solo las semanas obligatorias o menos	2.366	17.337	4.146	14.668	2.613	12.159	10.439	9.901	7.463
Usan el permiso completo	242.395	230.763	117.673	106.425	58.434	157.657	211.347	215.546	217.729
<b>Padres que usan permiso en Seguridad Social (%)</b>	<b>60,8%</b>	<b>64,3%</b>	<b>66,3%</b>	<b>71,9%</b>	<b>69,4%</b>	<b>72,3%</b>	<b>73,4%</b>		
Usan solo las semanas obligatorias o menos (%)	1,0%	7,0%	3,4%	12,1%	4,3%	6,3%	4,5%	4,1%	3,1%
Usan el permiso completo (%)	99,0%	93,0%	96,6%	87,9%	95,7%	81,1%	90,5%	89,5%	91,2%
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>		
<b>Número de madres (INE)</b>	<b>402.805</b>	<b>386.133</b>	<b>366.629</b>	<b>355.250</b>	<b>336.741</b>	<b>332.771</b>	<b>324.901</b>		
Semanas de permiso para las madres (obligatorias + voluntarias)	6+10=16	6+10=16	6+10=16	6+10=16	6+10=16	6+10=16	6+10=16		
<b>Madres que usan permiso en Seguridad Social</b>	<b>258.057</b>	<b>249.401</b>	<b>238.834</b>	<b>231.947</b>	<b>217.088</b>	<b>218.621</b>	<b>215.736</b>		
Usan solo las semanas obligatorias o menos	3.188	3.342	3.308	2.465	753	680	697		
Usan el permiso completo	249.559	241.687	231.228	224.604	212.067	216.227	213.377		
<b>Madres que usan permiso en Seguridad Social (%)</b>	<b>64,1%</b>	<b>64,6%</b>	<b>65,1%</b>	<b>65,3%</b>	<b>64,5%</b>	<b>65,7%</b>	<b>66,4%</b>		
Usan solo las semanas obligatorias o menos (%)	1,2%	1,3%	1,4%	1,1%	0,3%	0,3%	0,3%		
Usan el permiso completo (%)	96,7%	96,9%	96,8%	96,8%	97,7%	98,9%	98,9%		

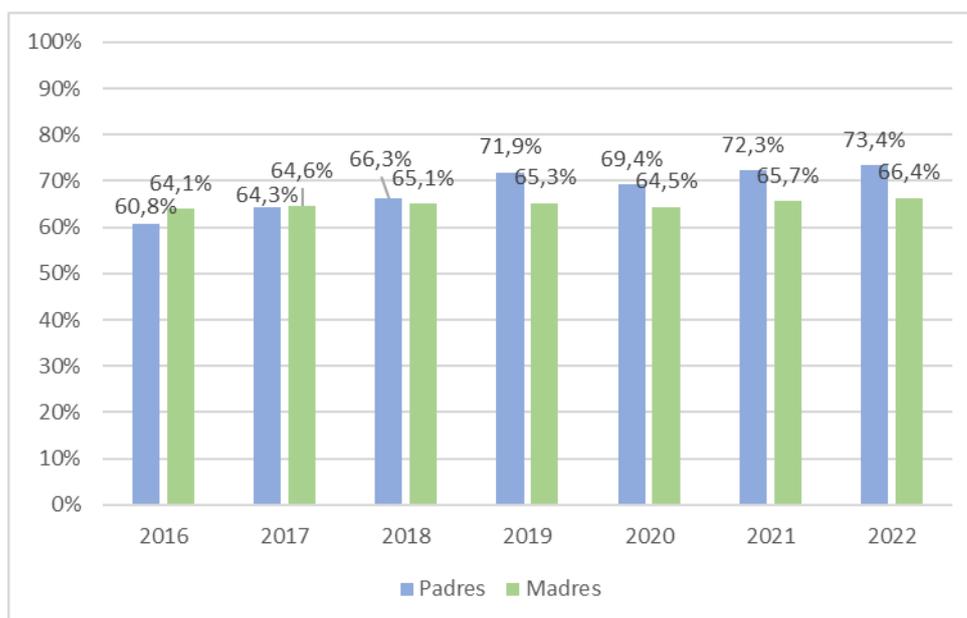
Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social - PNCM e INE

¿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

En primer lugar, en 2016 un 60,8% del total de padres usó el permiso de paternidad frente a un 64,1% de las madres y en 2017 un 64,3% del total de padres usó el permiso de paternidad frente a un 64,6% de las madres. Es en 2018 cuando el porcentaje de padres que usa el permiso de paternidad supera por primera vez desde su creación en 2007 al porcentaje de madres que usa el permiso de maternidad (Castellanos-Serrano, 2022) (Gráfico 9). A partir de ahí la proporción de padres que usa el permiso aumenta hasta llegar al 73,4% en 2022, mientras que el porcentaje de madres que usa el permiso permanece muy estable siendo de un 66,4% en 2022. Es decir, desde que las diferentes reformas entran en vigor, los padres cada vez usan más su derecho a la prestación por paternidad superando en la actualidad al número de madres usuarias.

Gráfico 9

**PORCENTAJE DE PADRES Y MADRES QUE UTILIZAN EL PERMISO DE PATERNIDAD O MATERNIDAD EN LA SEGURIDAD SOCIAL SOBRE EL TOTAL DE PADRES Y MADRES, PERIODO 2016-2022**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social - PNCM e INE.

En segundo lugar, nos gustaría saber el porcentaje de padres y madres que usan el permiso sobre el total de padres y madres que tiene derecho al permiso. Sin embargo, es difícil saber a través de la estadística oficial cuántas de las personas que fueron madres y padres en un año determinado tenían derecho a disfrutar del permiso de nacimiento<sup>14</sup>. No obstante, vamos a tratar de realizar la siguiente aproximación para tener una medida de cuántas personas de las que tienen derecho al permiso hacen finalmente uso de él. Utilizando los microdatos de la estadística de partos del Movimiento Natural de la Población del INE, hemos cuantificado en la Tabla 3 las siguientes cifras: en primer lugar, el número de partos en cada año, lo que nos da el número apro-

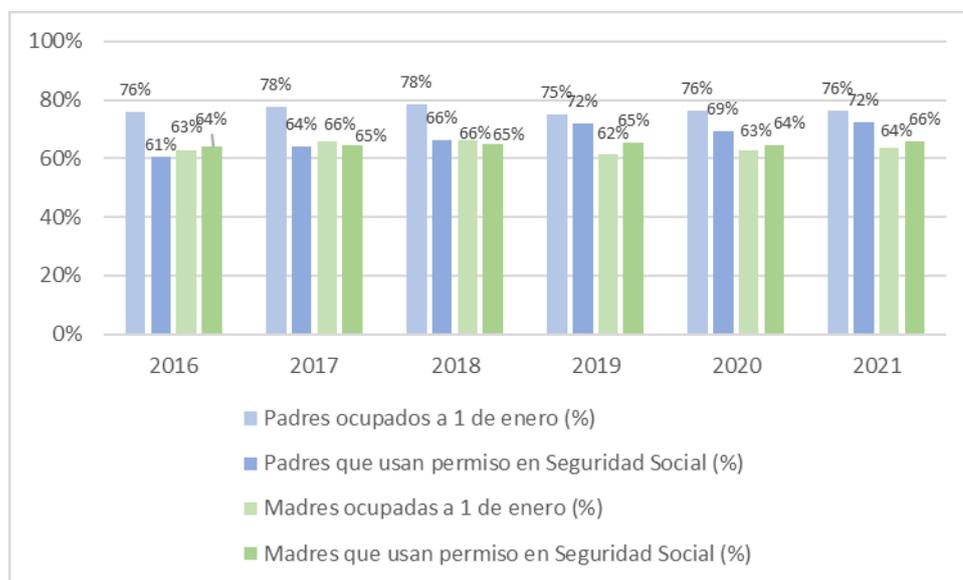
<sup>14</sup> Los requisitos son estar afiliados o afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta y tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad que se puede consultar aquí.

¿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

ximado de madres y de padres<sup>15</sup>; en segundo lugar, el número de madres y de padres que estaban ocupados laboralmente a 1 de enero de cada año<sup>16</sup>, lo que nos permite aproximar el número de personas que tienen derecho a la prestación por nacimiento, pues es probable que si están empleados a 1 de enero de ese año, hayan cotizado el número de días suficiente y cumplan los requisitos de la prestación. El análisis muestra que el porcentaje de madres que están ocupadas y el porcentaje de las que utilizan el permiso sobre el total de madres es prácticamente el mismo en todos los años de la serie 2016-2021, lo que parece indicar que el total de las madres que tiene derecho al permiso lo utiliza<sup>17</sup> (Gráfico 10). En el caso de los padres, el porcentaje de padres empleados (76% en 2016 y 78% en 2017) y el porcentaje de padres que usa el permiso (61% en 2016 y 64% en 2017) muestra una diferencia de 15 puntos en 2016 y 14 puntos en 2017 que sigue siendo de 12 en 2018. Sin embargo, a partir de 2019 ambos porcentajes empiezan a converger, diferenciándose solo en 4 puntos en 2021, lo que implica un descenso de más de 10 puntos porcentuales en la diferencia entre los padres que pueden usar el permiso y los que lo usan. Esto parece indicar que el diseño de los permisos está teniendo un efecto positivo en el uso que hacen los padres, que se ha incrementado y es generalizado. El hecho de que los permisos sean intransferibles y remunerados al 100% propicia que se usen masivamente por los padres que han generado derecho a usarlo (Castro-García y Pazos-Moran, 2016; Castellanos-Serrano et al, 2024a; Jurado-Guerrero y Muñoz-Comet, 2020).

Gráfico 10

**PORCENTAJE DE MADRES Y PADRES OCUPADOS A 1 DE ENERO Y PORCENTAJE DE MADRES Y PADRES QUE USAN EL PERMISO, AÑOS 2016-2021**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social - PNCM e INE.

<sup>15</sup> El número de madres y de padres es el mismo biológicamente e igual al número de partos registrados en el MNP. Puede haber pequeñas diferencias con el número de padres y madres registrados oficialmente debido a las adopciones o reconocimiento de hijos no biológicos. Por este motivo, estas cifras deben tomarse como una aproximación.

<sup>16</sup> La información de esta última variable relativa a la actividad laboral de los padres y madres, y que proviene del INE, aún no está disponible para 2022.

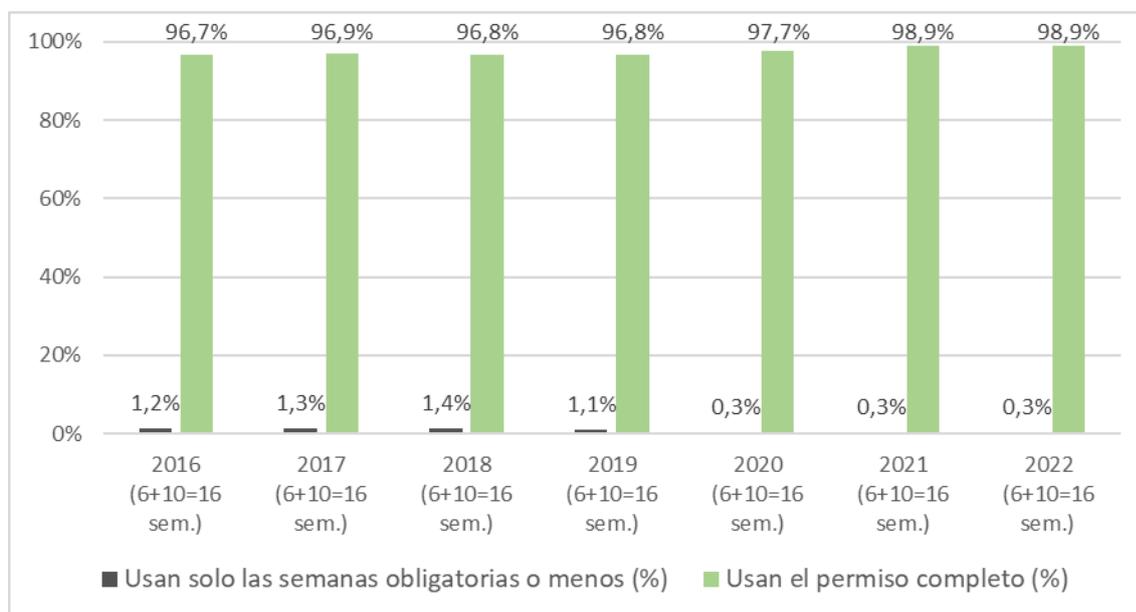
<sup>17</sup> En los últimos años de la serie el porcentaje de madres que usa el permiso supera al porcentaje de madres empleadas. Esto puede explicarse por las madres paradas que también hayan generado el derecho al permiso.

¿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

En tercer lugar, en lo relativo a *cuánto* tiempo se usan los permisos, las madres que usan todo el tiempo que tienen disponible para cuidar, 16 semanas, son el 96,7% en 2016. Este porcentaje aumenta hasta llegar al 98,9% en 2022 (Gráfico 11). El porcentaje de aquellas que solo usaban la parte obligatoria de 6 semanas, un 1,2% en 2016, desciende paulatinamente hasta un 0,3% en 2022.

Gráfico 11

**PORCENTAJE DE MADRES QUE UTILIZAN TODOS LOS DÍAS QUE TIENEN DISPONIBLES DE PERMISO PARA CUIDAR FRENTE AL PORCENTAJE QUE SOLO USA LA PARTE OBLIGATORIA, PERIODO 2016-2022**



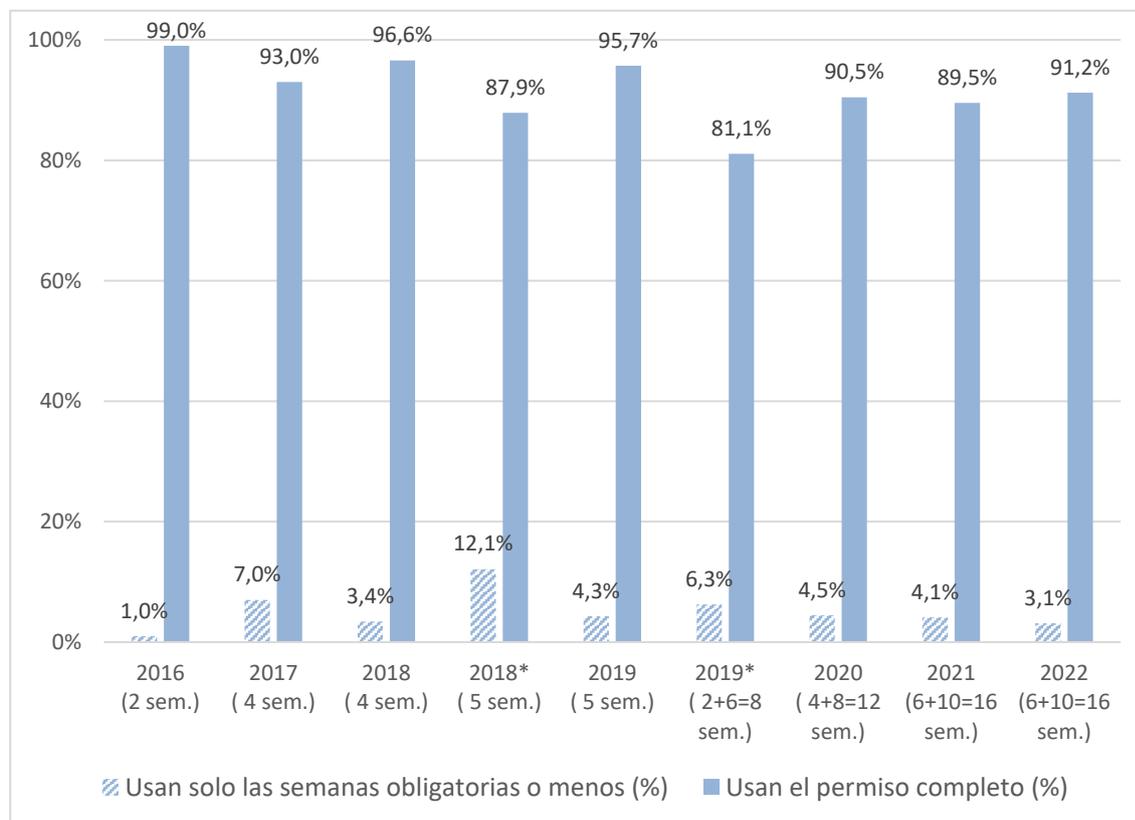
Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social - PNCM e INE.

Pero lo más llamativo es cómo responden los padres a las diferentes reformas que sufren sus permisos pues, conforme se va ampliando el permiso de paternidad, los padres van modificando su comportamiento, adaptándose y usándolo cada vez en mayor proporción y de forma completa, es decir, utilizando todos los días que tienen a su disposición para cuidar (Gráfico 12). Así, si el porcentaje de padres que en 2016 usaba los trece días a los que tenía derecho era el 99%, en 2017 el porcentaje que usaba las 4 semanas a las que tenía derecho era un 93% y en la primera parte de 2018 este porcentaje ascendía a 96,6%. Y cuando en julio de 2018 se amplía el permiso de paternidad a 5 semanas, el porcentaje de padres que usa las 5 semanas disponibles baja a 87,9% pero, una vez se afianza, este porcentaje vuelve a incrementarse hasta llegar al 95,7% en los primeros meses de 2019. Cuando en abril de 2019 el permiso de paternidad se amplía a 8 semanas, el porcentaje de padres que usa todas las semanas disponibles para cuidar vuelve a descender a 81,1%. Sin embargo, una vez se afianza, este porcentaje sube hasta 90,5% en 2020, cuando el permiso ya es de 12 semanas, y es de un 89,5% en 2021 y 91,2% en 2022, cuando el permiso de paternidad es ya de 16 semanas. Es decir, legitimados por el diseño de los permisos, los padres toman masivamente el permiso y además lo usan entero cada vez en mayor proporción.

¿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

Gráfico 12

**PORCENTAJE DE PADRES QUE UTILIZAN TODOS LOS DÍAS QUE TIENEN DISPONIBLES DE PERMISO PARA CUIDAR FRENTE AL PORCENTAJE QUE SOLO USA LA PARTE OBLIGATORIA, PERIODO 2016-2022**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social – PNCM.

(\*) La reforma en 2018 entró en vigor el 5 de julio pasando el permiso de paternidad de 4 semanas a 5. En 2019 la reforma entró en vigor el 1 de abril, pasando el permiso de paternidad de 5 semanas a 8.

En el caso de 2016, 2017, 2018 y 2019 (hasta el 1 de abril) no hay semanas obligatorias, así que se ha representado el porcentaje de padres que usa menos días de permiso de los que tiene disponibles en total, por lo que los dos porcentajes representados para esos periodos son complementarios. El porcentaje de padres que solo usa las semanas obligatorias (2 a partir del 1 de abril en 2019, 4 en 2020 y 6 en 2021 y 2022) va descendiendo de un 6,3% en 2019 al 3,1% en 2022, lo que significa que los permisos cada vez gozan de mayor legitimidad social, lo que permite a los padres disfrutar cada vez más no solo la parte obligatoria sino el permiso al completo.

Por último, el promedio de días de permiso usado por los padres<sup>18</sup> se ha incrementado desde los cero días que tenían disponibles para cuidar en 2006 a 13 durante el periodo 2008-2015, hasta

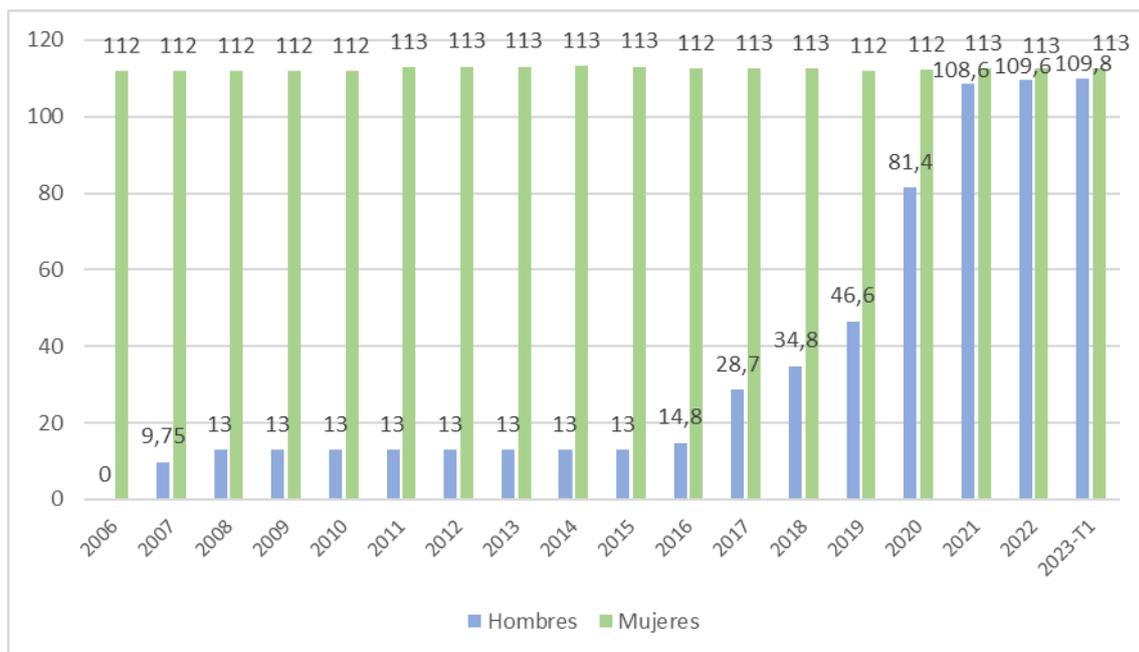
<sup>18</sup> Para los años 2006-2015 el promedio de días usados por los padres responde a una estimación basada en el número de días que les correspondía en esos periodos: 0 días en 2006, 13 días a partir de abril de 2007 y 13 días en 2008-2015. El cálculo del promedio de días de permiso usados por los padres para los años 2016-2022 y primer trimestre de 2023 se ha realizado usando los registros de la Seguridad Social. Dichos registros presentan, especialmente en 2018 y 2019, dificultades que impiden un cálculo robusto del promedio de días debido a cambios en la forma de registro y a algunos errores en las fechas registradas en esos años. Pese a que se ha tratado de depurar los

¿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

alcanzar los 109,6 días promedio en 2022 y 109,8 en el primer trimestre de 2023, último periodo para el que hay datos completos (Gráfico 13). En contraposición, el promedio de días utilizado por las madres<sup>19</sup> ronda los 112-113 días (lo que equivale a 16 semanas) en toda la serie analizada.

Gráfico 13

NÚMERO DE DÍAS PROMEDIO UTILIZADOS POR PADRES Y MADRES, 2006-2023-T1



Fuente: elaboración propia a partir estadísticas de la Seguridad Social (2006-2015) y de datos de registro de Seguridad Social - PNCM (2016-2023).

En conclusión, las madres han continuado usando su permiso de igual forma, lo que era de esperar en ausencia de cambios significativos en el diseño del permiso de maternidad. La gran mayoría que tiene derecho al permiso lo usa y además lo usa completo. En cuanto a los padres, su forma de uso va evolucionando conforme va cambiando el diseño del permiso de paternidad. Legitimados por un permiso cada vez más extenso hasta llegar al actual diseño (permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%), los padres cada vez usan más el permiso y además usan de forma mayoritaria (en más de un 90% de los casos) todos los días que tienen disponibles para el cuidado.

errores y realizar el cálculo lo más fiel posible a la realidad, es necesario considerar los resultados de esos años con cautela.

<sup>19</sup> Para los años 2006-2010, el promedio de días usados por las madres responde a una estimación basada en el número de días que les correspondía en esos periodos: 112 días. De 2011 hasta 2015, hay información proveniente de la Seguridad Social sobre el promedio de días que usan las madres. El cálculo del promedio de días de permiso usados por las madres para los años 2016-2022 se ha realizado usando los registros de la Seguridad Social.

¿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

#### 4.2. Uso general del PNCM tras la equiparación de permisos para padres y madres (2021-2022)

A continuación, se presentan los usos mayoritarios de madres y padres de los permisos de nacimiento y cuidado de menor para los años 2021 y 2022, al ser estos los dos únicos años para los que hay datos completos, estando los permisos ya totalmente equiparados para madres y padres. Los datos de la Seguridad Social disponibles en la actualidad referidos a 2023 aún no son definitivos pues los padres disponen de un año entero para su disfrute, lo que implica que muchos de los permisos relativos a bebés nacidos en 2023 se están disfrutando durante 2024. Sin embargo, dada la tendencia observada en 2021 y 2022 y la ausencia de cambios legislativos en el diseño de los permisos desde 2021, se esperan datos anuales similares para 2023, lo que se va a contrastar en la sección 4.8 a través de la comparación de los primeros trimestres de 2021 y 2022 con el primer trimestre de 2023, cuyos datos sí están completos en el momento de redacción de este trabajo.

La equiparación ha afianzado la tendencia de que más hombres que mujeres disfruten de los permisos por nacimiento, de forma acorde a su participación en el mercado de trabajo: en 2022, el 73,4% de los padres y el 66,4% de las madres disfrutaron permisos de nacimiento pagados por la Seguridad Social, considerando el total de partos registrados en las estadísticas del INE. Se observa una tendencia ligeramente creciente en la cobertura tanto de hombres como de mujeres, pero en proporciones similares a años previos (Tabla 5).

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 completo o a tiempo parcial con acuerdo de la empresa. Como resultaba esperable, la gran mayoría toma las semanas restantes de permiso a tiempo completo siguiendo la pauta marcada por la obligatoriedad inicial de la ley pues solo cerca del 10% de los padres y del 2% de las madres lo usan a tiempo parcial.

Tabla 5

##### 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	%
<b>Número de padres/madres (INE)</b>	332.771		324.901		332.771		324.901	
<b>Personas en Seguridad Social</b>	240.734	<b>72,3%</b>	238.621	<b>73,4%</b>	218.621	<b>65,7%</b>	215.736	<b>66,4%</b>
Usan permiso a tiempo completo	217.665	90,4%	214.914	90,1%	214.854	98,3%	211.596	98,1%
Usan permiso a tiempo parcial	23.069	9,6%	23.707	9,9%	3.767	1,7%	4.140	1,9%
<b>Personas en Seguridad Social: Autónomos</b>	35.080	<b>14,6%</b>	34.020	<b>14,3%</b>	24.547	<b>11,2%</b>	24.028	<b>11,1%</b>
Usan permiso a tiempo completo	27.471	78,3%	25.942	76,3%	22.344	91,0%	21.676	90,2%
Usan permiso a tiempo parcial	7.609	21,7%	8.078	23,7%	2.203	9,0%	2.352	9,8%

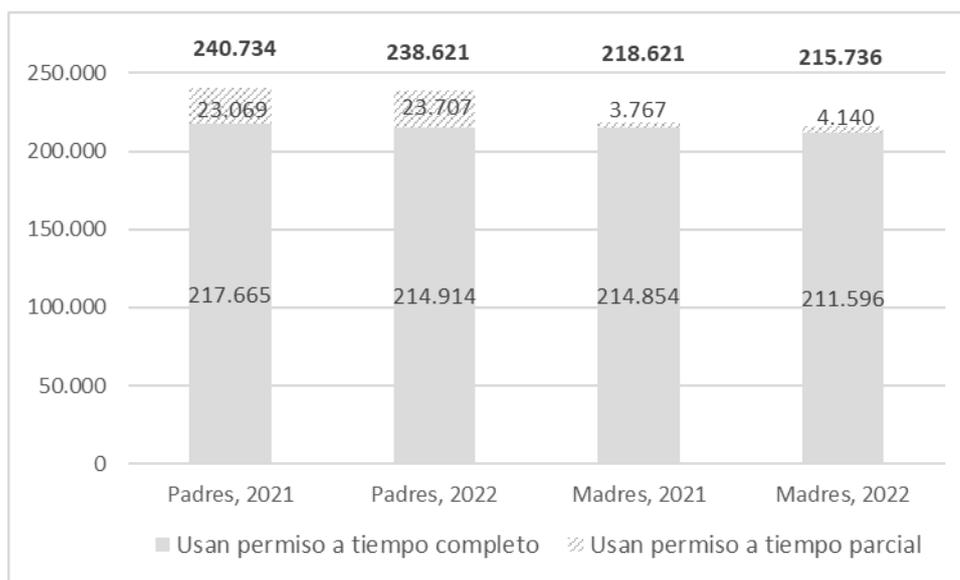
Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social – PNCM e INE.

¿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

En la actualidad, hay un número mayor de padres que usan el PNCM que de madres (238.621 padres y 215.736 madres en 2022), lo que ayuda a configurar el rol social del padre con su presencia en el hogar cuando nace un bebé (Gráfico 14). 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 14

**NÚMERO DE PADRES Y MADRES EN LA SEGURIDAD SOCIAL QUE USAN EL PNCM, A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO, 2021-2022**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social – PNCM.

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<sup>20</sup>. Como se observa en la Tabla 3, 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 en el tiempo. Un 23,7% de los padres y un 9,8% de las madres en el régimen de autónomos usaron el PNCM a tiempo parcial trascurridas las seis primeras semanas obligatorias a tiempo completo en 2022 (un 21,7% y un 9,0% en 2021 respectivamente).

Debido a las particularidades del régimen de autónomos —en concreto, que no pueden facturar mientras están usando el permiso a tiempo completo y por tanto tienen que parar su actividad— resultaba 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.

<sup>20</sup> Cabe señalar que, para realizar las explotaciones de la base de datos, en caso de que un individuo tenga más de un trabajo se ha optado por conservar —por motivos de simplificación— solo el de mayor base de cotización. En caso de que haya más de un trabajo con una misma base de cotización, se ha dado preferencia al trabajo cuyo uso del permiso es más largo en número de días.

¿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

### 4.3. Uso del PNCM de las madres (2021-2022)

Como cabía esperar, la reforma no ha generado cambios sustanciales en cómo usan las madres los permisos por nacimiento y cuidado de menor. Esto era predecible tanto por la fuerte inercia y costumbre, como porque el diseño de lo que las madres pueden tomar no ha variado prácticamente respecto al anterior permiso por maternidad. Es decir, como se verá en el apartado siguiente, se ha modificado sustancialmente el uso por parte de los padres, pero no el de las madres. A continuación, analizamos *cuánto* y *cómo* usan el permiso las madres.

Veamos en primer lugar el *cuánto*: del total de madres que hace uso del PNCM, un 98,9% en 2022 (mismo porcentaje en 2021) utiliza las 16 semanas que le corresponden (*Tabla 6*). Es decir, la inmensa mayoría de las madres hacen uso del permiso en su totalidad. En estos datos se han incluido aquellas madres que usan una parte del permiso a tiempo parcial y se ha calculado lo que sería el equivalente a tiempo completo. Cabe señalar que existen ciertos supuestos bajo los cuales el permiso se puede ampliar más allá de las 16 semanas<sup>21</sup>, por lo que en la última categoría de la variable *cuánto* se recogen los casos de madres que han usado su permiso durante 16 semanas o más.

En cuanto a *cómo* usan el permiso, las madres usan de forma mayoritaria las 16 semanas seguidas tras el parto: un 94,6% en 2022 y un 95,9% en 2021. Con el objeto de simplificar los resultados para el análisis de *cómo* se han utilizado las semanas, el análisis de esta parte se ha restringido a aquellas madres que usan el permiso a tiempo completo, prescindiendo por tanto del pequeño grupo que lo usa a tiempo parcial.

**Tabla 6**  
**USO DE PNCM DE MADRES, 2021-2022**

		Madres			
		2021	2021 (%)	2022	2022 (%)
<b>CUÁNTO: Cantidad de semanas usadas</b>					
<b>Uso a tiempo completo y parcial</b>	uso de 6 semanas o menos	680	0,3%	697	0,3%
	uso de 7 a 15 semanas	1.714	0,8%	1.662	0,8%
	uso de 16 semanas o más	216.227	98,9%	213.377	98,9%
	<b>Total</b>	218.621	100,0%	215.736	100,0%
<b>CÓMO: Cuántas semanas usadas tras las 16 primeras semanas</b>					
<b>Solo uso a tiempo completo</b>	Usan las 16 semanas seguidas	206.059	95,9%	200.239	94,6%
	Usan 10 o más después de las 16 primeras semanas	1.196	0,6%	1.480	0,7%
	Otras opciones	7.599	3,5%	9.877	4,7%
	<b>Total</b>	214.854	100,0%	211.596	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

<sup>21</sup> Por parto prematuro y hospitalización por un periodo superior a 7 días a continuación del parto (hasta un máximo de 13 semanas), por parto múltiple (una semana para cada progenitor a partir del segundo hijo) y en caso de discapacidad del hijo (una semana para cada progenitor).

¿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

En conclusión, la práctica totalidad de las madres utiliza el permiso de la misma forma: usando todas las semanas a las que tienen derecho y usándolas de forma ininterrumpida justo tras el parto. Tanto por componentes de costumbre, legales, culturales y de roles de género, como por cuestiones de recuperación del parto y facilidad de la lactancia materna en exclusiva, este comportamiento de usar todo el permiso posible tras el nacimiento no es esperable que se modifique en el medio plazo, independientemente de la previsible ampliación de los permisos parentales remunerados que se debe producir en España antes de agosto de 2024.

#### 4.4. Uso del PNCM de los padres (2021-2022)

Dado que las madres utilizan como norma generalizada todas las semanas de las que disponen, normalmente 16, seguidas tras el parto, si analizamos *cuánto* y *cómo* usan los permisos los padres podremos deducir cómo se está organizando el uso de los permisos dentro de los hogares. Es decir, asumiendo que las madres utilizan las 16 semanas seguidas, podremos inferir cómo se organizan las parejas y cuantificar cuántas de ellas usan los permisos por turnos o los usan simultáneamente, lo que nos permitirá aproximar cuántas parejas están usando la fórmula que más favorece la corresponsabilidad de entre las combinaciones posibles anteriormente expuestas en la Tabla 3.

En otras palabras, vamos a comprobar si la ampliación y equiparación del PNCM ha servido para que los padres cuiden de los bebés sin que necesariamente estén presentes las madres: usando sus 10 semanas fraccionables después de las 16 de la madre. Así, vamos a examinar si el actual diseño de los permisos está fomentando que los padres los usen de forma corresponsable —turnándose con las madres para que puedan volver al trabajo y extendiendo el tiempo de cuidado del bebé al máximo— lo que conforma el objetivo central de este trabajo.

Lo primero que hemos observado ya (en la *Tabla 4*) es que los padres usan el PNCM de forma masiva. 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.* 2024a; Jurado-Guerrero y Muñoz-Comet, 2021); y también es coherente con la mejor posición de los varones en el mercado de trabajo, que les da un mayor acceso a prestaciones contributivas (Castellanos-Serrano, 2023). A continuación, analizamos *cuánto* y *cómo* usan el permiso los padres.

Veamos en primer lugar el *cuánto*. De todos los padres que usan el permiso (ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial), el 91,2% en 2022 usan todos los días que tienen disponibles (el 89,5% en 2021) y solo un 3,1% en 2022 utiliza únicamente las 6 semanas obligatorias (un 4,1% en 2021) (*Tabla 7*). Además, la 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.

Análogamente a como hemos hecho con las madres, veamos ahora *cómo* usan los padres estos permisos —cuyo diseño, recordamos, fuerza a un uso simultáneo de las 6 primeras semanas y fomenta el uso simultáneo de las 10 semanas restantes—. Este diseño ha tenido un efecto direc-

¿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

to en la forma de utilización: una mayoría de padres (un 49,2% en 2022 y un 50,1% en 2021) utiliza las 16 semanas seguidas, aunque esta proporción ha disminuido ligeramente entre 2021 y 2022. Es decir, una gran proporción de padres utiliza las 16 semanas de permiso y las usa simultáneamente con las madres, fomentándose el rol de padre ayudante (lo que sería la forma de uso B de la Tabla 2). Por otro lado, un grupo de padres, 19,9% en 2022, usan todo el permiso fraccionable después de que lo hayan hecho las madres, es decir, usan las 16 semanas separándolas en 6 —que usan obligatoriamente al principio— y las 10 semanas restantes —que usan una vez han pasado las primeras 16 semanas. Este grupo de padres, que sería el de la combinación más compatible con el rol de padre corresponsable (forma de uso A de la Tabla 3), ha aumentado ligeramente pues en 2021 eran el 18,5%. En conclusión, fomentado por el diseño de la ley, que no protege la opción de elegir cuándo se quiere usar el permiso a tiempo completo, pero sí marca la posibilidad de usar 10 semanas de forma separada con acuerdo de la empresa, menos de un 20% de los padres utiliza el permiso de forma potencialmente corresponsable<sup>22</sup>, que permita alargar al máximo el cuidado del bebé cuidándolo en solitario tras las 16 semanas de permiso de las madres<sup>23</sup>.

**Tabla 7**  
**USO DE PNCM DE PADRES (2021-2022)**

		Padres			
		2021	2021 (%)	2022	2022 (%)
<b>CUÁNTO: Cantidad de semanas usadas</b>					
<b>Uso a tiempo completo y parcial</b>	Uso de 6 semanas o menos	9.901	4,1%	7.463	3,1%
	Uso de 7 a 15 semanas	15.287	6,4%	13.429	5,6%
	Uso de 16 semanas o más	215.546	89,5%	217.729	91,2%
	<b>Total</b>	<b>240.734</b>	<b>100,0%</b>	<b>238.621</b>	<b>100,0%</b>
<b>CÓMO: Cuántas semanas usadas tras las 16 primeras semanas</b>					
<b>Solo uso a tiempo completo</b>	Usan las 16 semanas seguidas	109.010	50,1%	105.671	49,2%
	Usan 10 o más después de las 16 primeras semanas	40.355	18,5%	42.703	19,9%
	Otras opciones	68.300	31,4%	66.540	31,0%
	<b>Total</b>	<b>217.665</b>	<b>100,0%</b>	<b>214.914</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

<sup>22</sup> Con el objetivo de resumir la información y aglutinar los usos mayoritarios de los permisos, se ha considerado en la categoría de padres que usan 10 semanas o más después de las 16 primeras semanas, a aquellos padres que hacen uso de 66 días —que equivalen a casi 10 semanas completas— o más a partir de la semana 16.

<sup>23</sup> Recuérdese que un número significativo de madres usa otros permisos (lactancia acumulada y permisos remunerados adicionales de la organización) y vacaciones junto al PNCM, por lo que el uso tras las 16 semanas no indica necesariamente que todo el tiempo se cuide cuando la madre haya vuelto al trabajo remunerado. Sin embargo, sí plantea un comportamiento que favorece la corresponsabilidad y la asunción de cuidado en solitario.

¿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

Por tanto, se observa cómo 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, lo que se incorpora al comportamiento generalizado. La mayoría (aproximadamente el 50% de los padres) asume los incentivos al uso simultáneo total y solo una minoría (aproximadamente un 20% de los padres) 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 utilizan alguno de los dos comportamientos mayoritarios descritos encontramos al resto (aproximadamente un 30% de los padres), con incentivos mayores a los costes de no cumplir el patrón establecido. Una explotación más detallada de los datos muestra que, de estos, alrededor del 8% usan entre 1 y 5 semanas sueltas más allá de las 16 primeras semanas. Esto no supone que los padres estén largos periodos cuidando sin mediación de la madre. Entorno a otro 15% de los padres usan una parte significativa del periodo fraccionable (entre 6 y 9 semanas sueltas) tras el periodo en el que las madres usan sus permisos, pero no maximizan el tiempo de cuidados —seguramente debido a las “demandas” laborales u otras preferencias personales más allá del cuidado estricto del bebé—. El resto hasta el 30% son padres que no usan el permiso entero y que, la parte que usan, la usan antes de que acaben las 16 primeras semanas. En definitiva, 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.

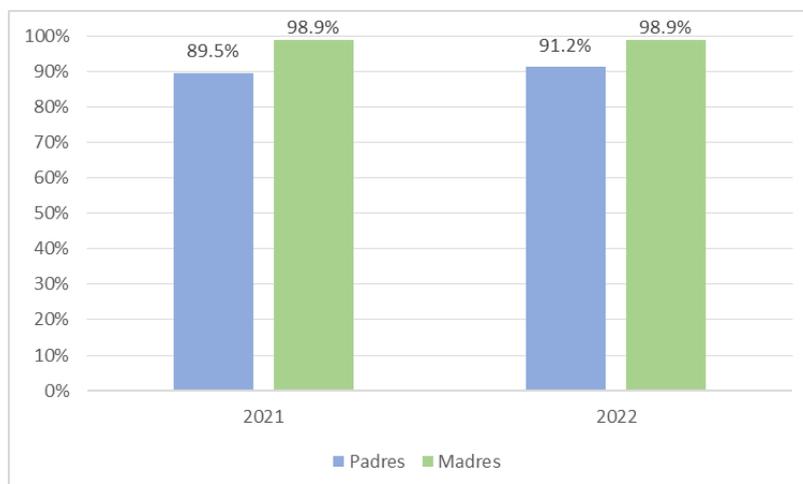
En conclusión, la práctica totalidad de los padres utiliza el permiso usando todas las semanas a las que tienen derecho, pero un 50% de ellos las usa de forma simultánea con la madre, con un claro fomento del rol de padre ayudante en la sociedad, y solo un 20% de ellos las usa de tal forma que se pueda configurar el rol de padre corresponsable, es decir, turnándose con la madre para que ella pueda volver al trabajo y para extender al máximo el cuidado del bebé.

#### **4.5. ¿Se ha conseguido la corresponsabilidad en el uso de los permisos? Uso mayoritario de los padres, pero en rol ayudante debido al diseño**

Las pautas de uso y evolución mostradas evidencian resultados que se preveían a partir del diseño del permiso por nacimiento y cuidado del menor. El diseño implantado a partir de 2021 ha generalizado y afianzado que la mayoría de padres-varones usen todos los días que el PNCM pone a su disposición gracias a la inclusión de la intransferibilidad y del pago al 100% en el diseño. Todavía existe 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 15).

Gráfico 15

**PROPORCIÓN DE MADRES Y PADRES QUE USAN TODOS LOS DÍAS DISPONIBLES DEL PERMISO PARENTAL REMUNERADO, 2021-2022**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

El avance que esto supone hacia la corresponsabilidad es evidente: la inmensa mayoría de los padres usa el permiso y además lo usa completo. Esto supone que cada año se incorpora una cohorte de unos 240.000 padres al mercado de trabajo con la experiencia de haber cuidado, en mayor o menor intensidad, a sus bebés durante 16 semanas. Según pasen los años, este flujo de hombres con nuevas experiencias, más parecidas en lo relativo al cuidado a las de las madres, incrementará el stock de hombres trabajadores con responsabilidades de cuidado asumidas en mayor proporción y la cultura y dinámicas laborales incorporarán el cuidado en mayor medida.

Además, por primera vez una proporción de padres —pequeña, pero ya no excepcional— pasa un periodo de tiempo significativo —diez semanas— cuidando de forma autónoma a su bebé. ¿Estamos asistiendo a la aparición de una nueva especie —*homo curans* (*hombre que cuida*)— que le viene como anillo al dedo a otra especie que apareció hace ya décadas —*mulier operaria* (*mujer trabajadora*)— y que es mayoritaria en España?

Desde luego esto ha supuesto un avance muy considerable respecto a la situación previa, y respecto a la situación en el resto de los países europeos: en España, madres y padres utilizan un número de días de permiso similar en el primer año de vida del bebé. Y esto es una cuestión clave para que no aparezcan dos caminos divergentes en cuanto a la participación en el cuidado en el mercado de trabajo. En contraste, 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 español ha surtido los efectos esperados y ha permitido avanzar más rápido y en mayor proporción.

El rol de padre que cuida y usa su permiso completo se está estableciendo como una pauta social. En unos años, se habrá convertido en algo estructural. En función de cómo sea el diseño, la

¿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

mayoría de esos padres habrán ejercido un rol de padre corresponsable o padre ayudante, y esa será la mayoría social y lo que estructure la relación con el cuidado en los roles masculinos. El que a nivel social el *homo curans*, el padre corresponsable, se convirtiera en la mayoría social y estructurara el rol de género masculino, favoreciendo una mayor implicación de los hombres en el cuidado, sería cuestión de que el uso corresponsable en cada cohorte de bebés fuera el mayoritario. Pero en España, con el diseño actual, la mayoría que estructura el rol de padre es el de padre ayudante.

Piénsese, por ejemplo, en el caso islandés, que pese a las brechas de género en el cuidado y en el mercado laboral relacionadas con usos estructuralmente desiguales de los permisos, los tres meses del permiso para los padres que suelen usar en solitario ha causado que veinte años después de la reforma, la mayoría de las parejas cuiden en igualdad cuando los menores tienen dos años.

De todos modos, que la mayoría de los padres en España (91,2% en 2022) usen 16 semanas enteras de permiso tiene varias consecuencias positivas que conviene subrayar:

- Primera, más horas de cuidado infantil y mayor incorporación de los hombres a los cuidados (Fernández-Cornejo *et al.*, 2016), incluso en el plano de la responsabilidad emocional (Doucet, 2016). Lo que además implica un mayor bienestar en las mujeres, que ven la balanza de los cuidados algo más equilibrada (Almqvist y Duvander, 2014).
- Segunda, más apego padres-hijos, lo que provoca un mayor bienestar que se extiende a todos los miembros de la familia (Beglaubter, 2021; Duvander *et al.*, 2013; Wall, 2014).
- Tercera, menos discriminación en la contratación y en la promoción. Antes, cualquier mujer, madre o no, podía ser discriminada en la contratación o en el ascenso a puestos de responsabilidad solo porque potencialmente podía ser madre y ausentarse en mayor medida que cualquier homólogo varón (Phelps 1972; Arrow 1973). Esta discriminación estadística ha dejado de tener sentido porque los hombres salen del mercado laboral el mismo tiempo que las mujeres tras el nacimiento de sus bebés.
- Cuarta, un cambio de cultura en la que se normaliza que tanto padres como madres estén ausentes del mercado de trabajo al menos durante 16 semanas para cuidar (Duvander *et al.*, 2017).
- Quinto, una menor penalización por maternidad (Fernández-Cornejo *et al.*, 2018).
- Sexto, esto supone un mayor bienestar infantil, puesto que la participación en el mercado laboral de la madre y la lactancia materna, especialmente cuando ambas circunstancias ocurren a la vez, son factores de protección para la infancia tanto económica como psicológicamente (Castellanos-Serrano y Rodríguez, 2023) y además se ha mostrado que la lactancia materna se ve favorecida cuando los padres usan permisos más largos (Flacking *et al.*, 2010).

¿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

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, desde el nacimiento del bebé, 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 (o 4 o 5), es decir, sustancialmente menos que las madres. La ley anterior estaba propiciando y reforzando los roles de género — mujer cuidadora principal (aunque también sea proveedora) / hombre proveedor— y fomentando la división sexual del trabajo, que es la base de las distintas brechas laborales de género (salariales, ocupacionales, por sectores, etc.), que se reproducen en las brechas de las pensiones. Con la ley actual, la brecha de *cuánto* se usan los permisos ha quedado corregida.

Sin embargo, no ha sucedido lo mismo con el *cómo*. Como hemos visto, este uso mayoritario del permiso ha instaurado de forma generalizada el rol de padre ayudante —combinación B de la Tabla 2—, pues en un 50% de los casos ambos progenitores están presentes las 16 primeras semanas porque hacen un uso total del permiso, pero simultáneo (Tabla 8 y Gráfico 16). Y dada la generalización de los roles de género en la sociedad, en presencia de ambos progenitores las madres siguen cubriendo mayoritariamente el rol de cuidadora principal y, los padres, el rol de ayudante.

Tabla 8

ESTIMACIÓN DE LOS USOS MAYORITARIOS DE LOS PERMISOS DE LOS PADRES EN 2022

<i>Cuánto \ Cómo</i>	Uso por turnos (6 + 10)	Uso simultáneo (16 seguidas)	Otras
<b>Todo</b>	20%	50%	21%
<b>Parte</b>		9%	

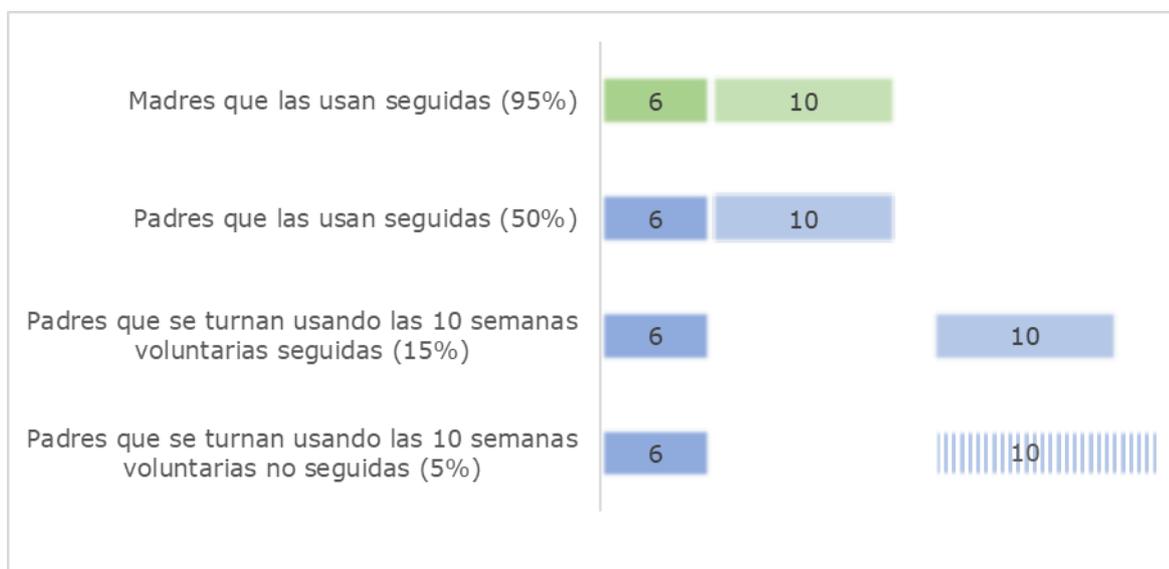
Fuente: Elaboración propia a partir de la Tabla 5 y Tabla 6.

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, pues como máximo un 20% de los padres se turna con la madre para cuidar (forma de uso A de la Tabla 2). Del resto de padres, un 9% no usan el permiso entero y un 21% lo usan entero, pero turnándose solo en parte.

¿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

Gráfico 16

USOS MAYORITARIOS DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO DE PROGENITORES QUE USAN 16 SEMANAS COMPLETAS O MÁS, 2021-2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

La literatura indica que el uso de los padres de los permisos por largos periodos de tiempo sin que medie presencia constante de la madre es el marco ideal para desarrollar el rol cuidador de los hombres y favorecer la igualdad de género (Bünning, 2015). Sin embargo, como se ha visto, esto no se ha conseguido con el diseño actual de los permisos, lo que resulta coherente con los incentivos de la ley para que se usen simultáneamente.

¿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, especialmente en un escenario de falta de plazas en las escuelas infantiles y de no universalidad de educación 0-3 (Castellanos -Serrano y Perondi, 2022). Esto propicia que más madres trabajen, lo que conforma la mejor protección contra la pobreza infantil (Stock et al., 2014) además de constituir la única vía de independencia económica de las mujeres.
- 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 no solo favorece el aprender a cuidar y responsabilizarse del cuidado durante el permiso, sino 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 cubre el doble de tiempo de cuidado a los bebés en la mayoría de las familias y además se reduce el presupuesto necesario para universalizar la educación infantil de primer ciclo (Castellanos -Serrano y Perondi, 2022).

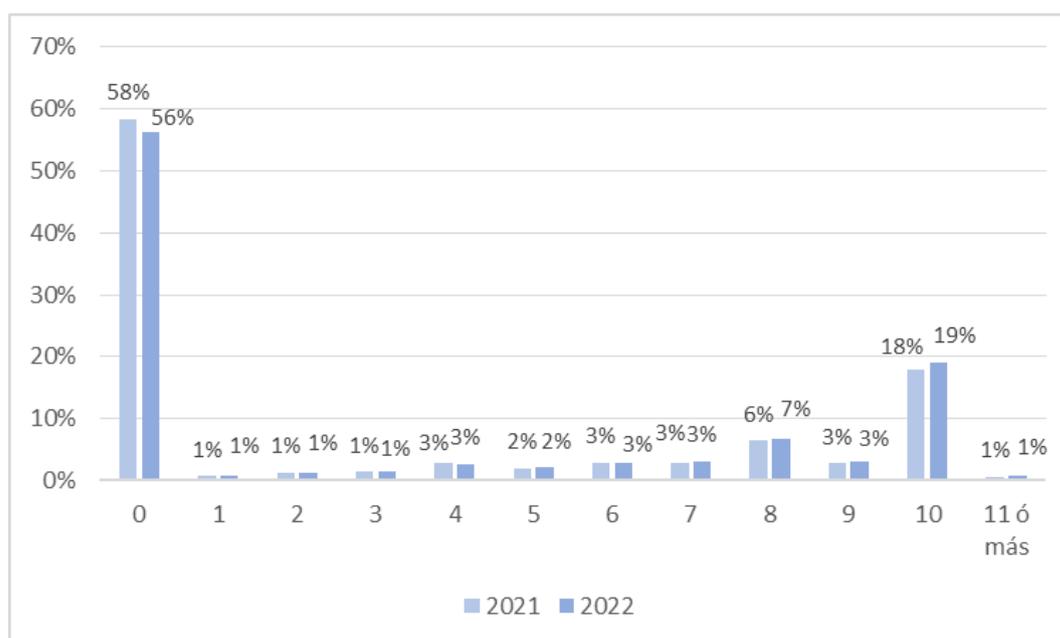
¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023

- Cuarta, se modifican los roles sociales y dinámicas familiares, avanzando hacia la igualdad de género (Arnalds *at al*, 2022). No solo en la interacción de los padres, sino en el aprendizaje de los bebés y niños. El avance se produce también a nivel social, organizacional y económico.

El hecho de que la ley obligue a una simultaneidad de más de un tercio del permiso —que además coincide con toda la parte obligatoria de este— cala en la sociedad que asume que lo que obliga la ley es lo que se debería de hacer. Si cuantificamos el número de padres según el número de semanas que usan después de la semana 16, la conclusión evidente es que el uso del permiso refleja el diseño de la ley (Gráfico 17). El análisis muestra solo dos comportamientos mayoritarios en los padres: el de aquellos que no usan ninguna semana después de la 16 (56% en 2022 y 58% en 2021) y el de aquellos que fraccionan el permiso en 6+10 usando esas 10 últimas semanas después de las 16 usadas por la madre<sup>24</sup>. El resto de las alternativas son tan minoritarias que no conforman pautas generales ni cambian los roles de género.

Gráfico 17

**PORCENTAJE DE PADRES SEGÚN NÚMERO DE SEMANAS DE PERMISO UTILIZADAS DESPUÉS DE LA SEMANA 16, HAYAN UTILIZADO EL PERMISO ENTERO O NO, 2021 Y 2022**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

Esto puede ponerse en contraste con el caso islandés, en el que la libertad de uso desde las primeras semanas —la no obligación de simultaneidad— hace que los padres utilicen en general todo el tiempo que tienen intransferible y con alta remuneración después de que las madres ha-

<sup>24</sup> Cabe señalar que el Gráfico 17 cuantifica el número de semanas utilizadas por los padres después de la semana 16, hayan usado o no el permiso entero. Este es el motivo por el que el porcentaje de padres que usa cero semanas a partir de la 16 en la Figura 10, 56% en 2022, es superior al 50% de padres mostrado en el Gráfico 16, donde lo que se muestra es el porcentaje de padres que usan el permiso sin fraccionar y que además lo han usado entero (16 semanas o más).

¿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

yan 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 garantizara el derecho del progenitor a usarlo por turnos con un simple aviso de 15 días a la empresa, lo esperable es que la mayoría social se comportara de esa misma manera también en España.

En conclusión, ¿favorece el nuevo diseño de los permisos la corresponsabilidad? Sí en lo relativo a *cuánto* se usan, pues se evidencia un uso mayoritario de los padres que usan todos los días disponibles; pero no en lo relativo a *cómo* se usan, pues solo una minoría de padres se turna con la madre, lo que refuerza el rol de ayudante en lugar del rol de cuidador principal. Se pone de manifiesto que, si el objetivo perseguido es que los padres asuman la responsabilidad de los cuidados en igualdad con las madres, los permisos de nacimiento requieren ser iguales, intransferibles, pagados al 100% y garantizar la posibilidad de un uso no simultáneo entre progenitores, siendo esta última condición la única que actualmente falta en el diseño español.

#### **4.6. ¿Qué padres acceden más al uso corresponsable de los permisos? El sesgo por rentas y por tipo de contrato señala las dificultades para fraccionar el permiso de los padres peor posicionados**

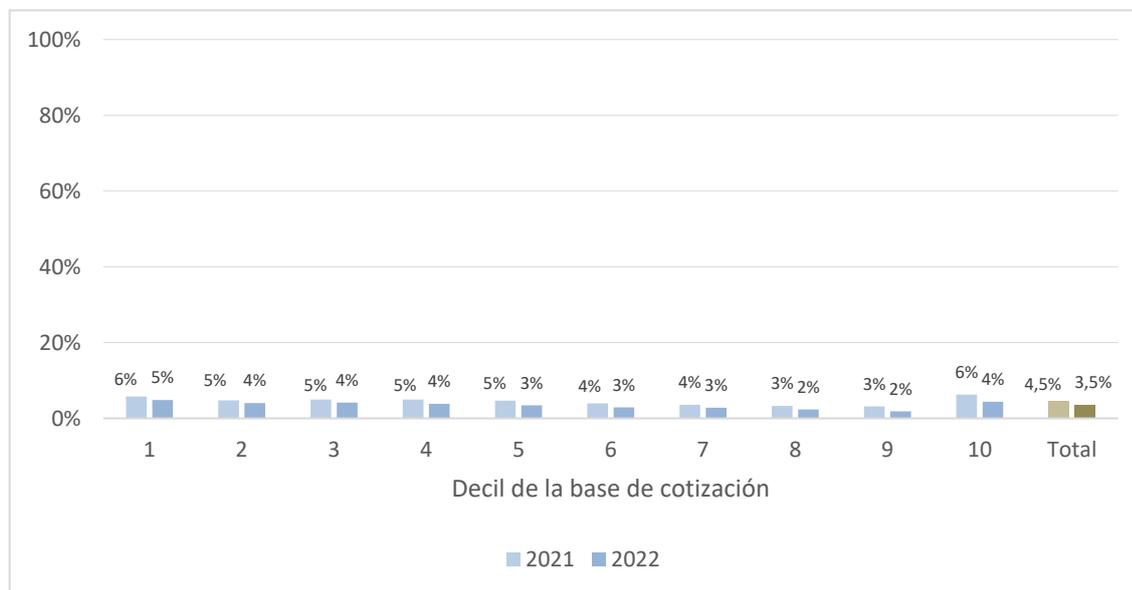
A continuación, vamos a analizar *cuánto* y *cómo* usan los padres los permisos según su nivel de renta y según su tipo de contrato —temporal o indefinido—. Como veremos, existe un claro sesgo por rentas según el cual los padres mejor posicionados —y seguramente con mayor poder de negociación— son los que más se turnan con las madres para el cuidado, haciendo en mayor proporción un uso corresponsable de los permisos. Estos padres con mayores ingresos y con contratos indefinidos en lugar de temporales están en una mejor posición para llegar al *acuerdo con la empresa* que exige la ley en lo concerniente a las 10 semanas fraccionables.

Si analizamos *cuánto* usan los permisos los padres según su renta —aproximada por el decil de la base de cotización incluida en los microdatos de la Seguridad Social— se puede ver que conforme aumenta la renta de los padres, desciende el porcentaje de ellos que solo usan las 6 semanas obligatorias (*Gráfico 18*) con la salvedad del decil 10. Esto confirma la alta sensibilidad de los padres-varones al nivel de ingresos para utilizar el permiso y se explica porque en la Seguridad Social existe una base máxima de cotización y, en consecuencia, la prestación recibida está limitada (*Tabla A2 del Anexo*). Los progenitores que tienen una renta mayor que ese máximo sí ven mermados sus ingresos en alguna proporción al usar el permiso, lo que explica que solo usen la parte obligatoria en una mayor proporción. En cualquier caso, este porcentaje de padres que solo usa las 6 semanas obligatorias desciende entre 2021 y 2022 en todos los deciles de renta. En todo caso, el uso exclusivo de la parte obligatoria de 6 semanas es muy minoritario en la población (alrededor del 5%), aunque sea ligeramente más elevado en los deciles de mayor y menor renta.

¿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

Gráfico 18

**PORCENTAJE DE PADRES EN CADA DECIL DE BASE DE COTIZACIÓN QUE SOLO USAN LAS 6 SEMANAS OBLIGATORIAS, 2021 Y 2022**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

Teniendo en cuenta el sesgo que provoca el nivel de ingresos en el uso corresponsable de los permisos, cabe preguntarse de qué modo inciden otras variables relacionadas con el empleo, como es el tipo de contrato<sup>25</sup>.

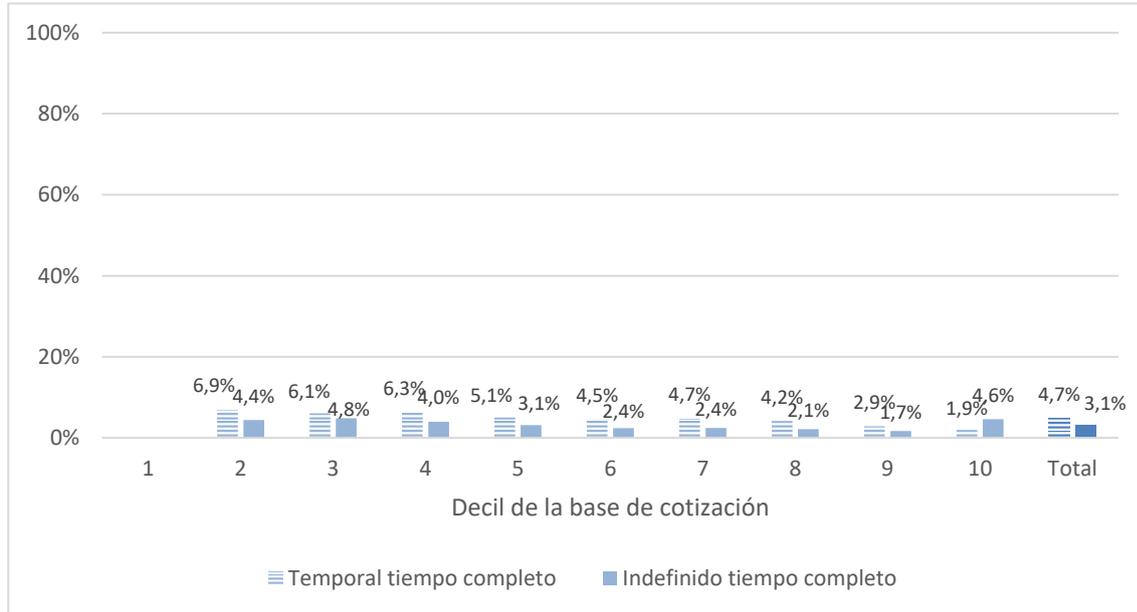
Así, si analizamos *cuánto* usan los permisos los padres en 2022 según sus ingresos —aproximados por el decil de la base de cotización— y según su tipo de contrato —temporal o indefinido, ambos a tiempo completo—, se constata (*Gráfico 19*) que el porcentaje de padres que solo hace uso de las 6 semanas obligatorias de permiso es superior entre aquellos que tienen un contrato temporal frente a aquellos que tienen un contrato indefinido. En todo caso, por tipo de contrato y considerando el decil, el uso solo de las seis semanas continúa siendo minoritario, entre un 2% y 7%.

<sup>25</sup> En el caso de esta variable, la información disponible en los registros de la Seguridad Social considera las siguientes categorías de tipo de contrato distribuidas así durante 2022 (con una distribución similar en 2021): Temporal tiempo parcial (0%), temporal tiempo completo (3,7%), indefinido fijo discontinuo (0%), indefinido tiempo completo (27,1%), indefinido tiempo parcial (0%), no informado (69,2%). Dada la fuerte falta de información sobre esta variable, se va a restringir el análisis a las categorías de contrato temporal tiempo completo y de contrato indefinido tiempo completo.

¿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

Gráfico 19

**PORCENTAJE DE PADRES EN CADA DECIL DE BASE DE COTIZACIÓN Y EN CADA TIPO DE CONTRATO QUE SOLO USAN LAS 6 SEMANAS OBLIGATORIAS, 2022**

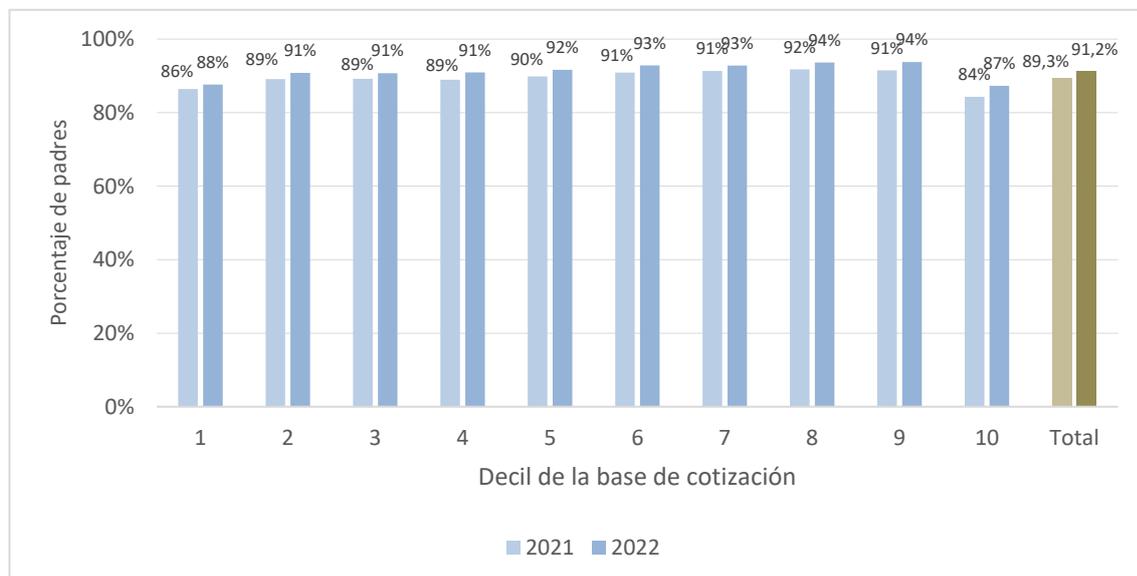


Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

Análogamente, si analizamos *cuánto* usan los permisos los padres según su renta se puede ver que conforme aumenta la renta de los padres, aumenta el porcentaje de ellos que hacen uso de todo el tiempo del que disponen para cuidar, 16 semanas o más en algunos supuestos (Gráfico 20). Nuevamente, el decil 10 se comporta de una forma distinta a causa de la pérdida de ingresos que supone para esos padres el uso de los permisos. La gran mayoría usa todo el permiso, incluso teniendo en cuenta la distribución de la renta.

Gráfico 20

**PORCENTAJE DE PADRES QUE USAN LAS 16 SEMANAS O MÁS SEGÚN INGRESOS, 2021 Y 2022**



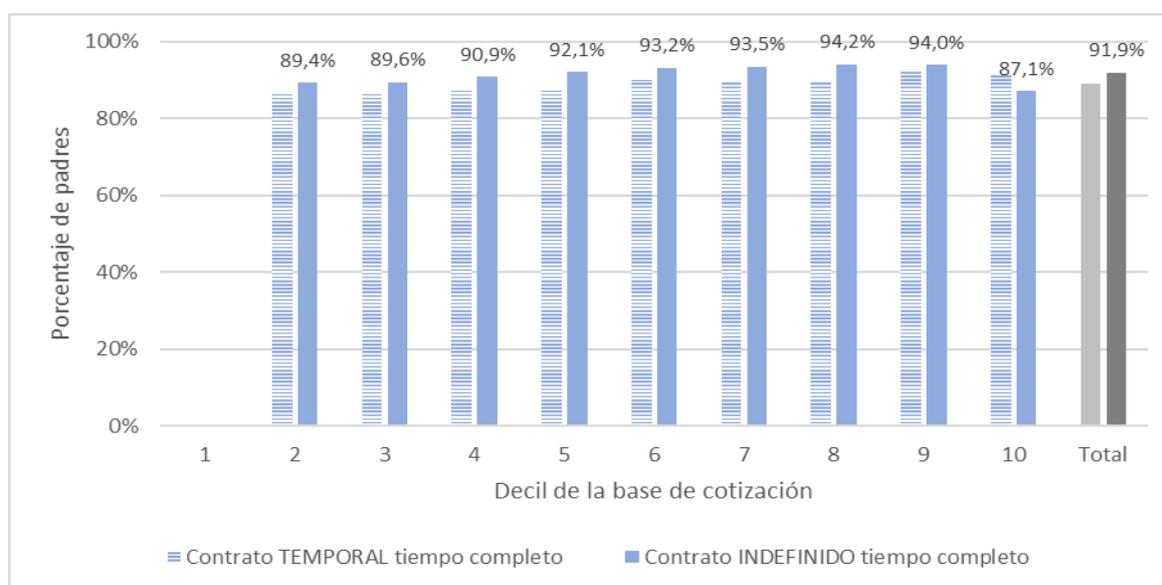
Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

¿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

Igualmente, aunque los padres usan masivamente las 16 semanas del permiso —pues los porcentajes rondan el 90%— se evidencia (Gráfico 21) una proporción más baja de padres que hacen uso de las 16 semanas cuando el contrato es temporal a tiempo completo (89,1% en 2022) que cuando el contrato es indefinido a tiempo completo (91,9% en 2022). Y esto mismo sucede en cada decil de renta.

Gráfico 21

**PORCENTAJE DE PADRES QUE USAN LAS 16 SEMANAS O MÁS SEGÚN INGRESOS Y TIPO DE CONTRATO, 2022**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

En este último gráfico cabe señalar que el número de casos contenidos en las categorías del decil 1 es menor de 10, por lo que las proporciones no se muestran en el gráfico.

En definitiva, este análisis de *cuánto* usan los padres el permiso según su renta y tipo de contrato pone de relieve las posibles dificultades que tienen los padres peor posicionados laboralmente para disfrutar del permiso completamente. Sin embargo, las diferencias entre los mejor y peor posicionados no son especialmente significativas, lo que confirma que la inclusión de las condiciones de permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% son adecuadas para conseguir que los padres utilicen todos los días que tienen para cuidar de forma mayoritaria.

Analicemos ahora *cómo* usan los padres el permiso según renta y tipo de contrato. Vamos a constatar que aquellos padres peor posicionados muestran una menor proporción de uso del permiso por turnos, lo que exige el acuerdo con la empresa. Pero en este caso, las diferencias en *cómo* usan los permisos entre los mejor y peor posicionados van a ser bastante más acusadas que las que se evidenciaron al analizar *cuánto* usan los permisos.

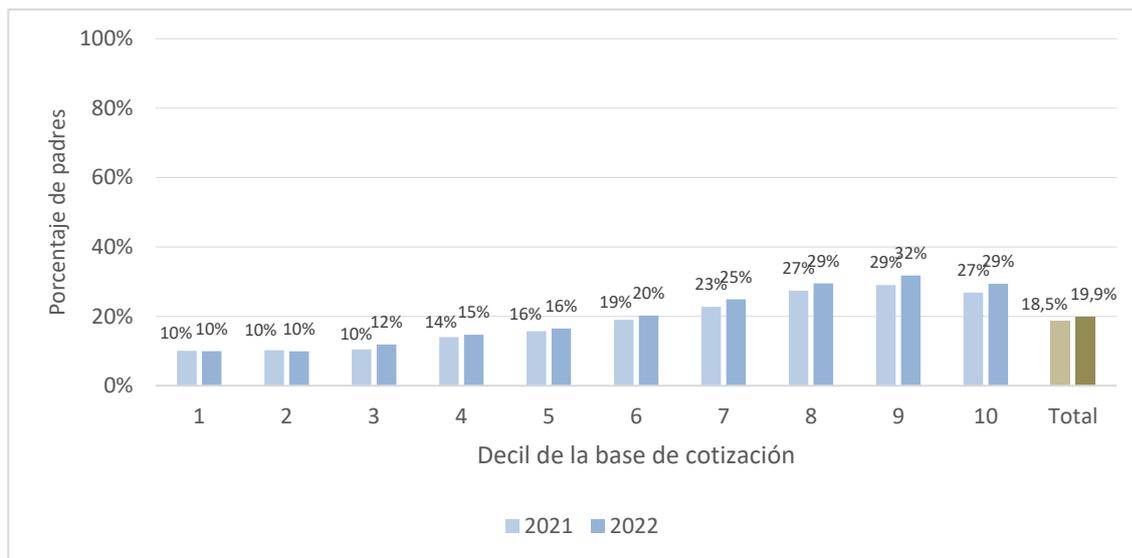
Así, si cuantificamos el porcentaje de padres que usan 10 semanas o más después de las 16 primeras semanas según sus ingresos (Gráfico 22) se constata que conforme aumenta la renta, aumenta la proporción de padres que fracciona el permiso y se puede turnar con la madre, favoreciendo el uso corresponsable del permiso. Si bien solo un 10% de los padres del primer y segundo decil de renta hace un uso potencialmente corresponsable del permiso, este porcentaje es

¿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

de alrededor de un 30% en el caso de los padres de los deciles 9 y 10. Hay 20 puntos de diferencia entre los padres peor y mejor posicionados. En todo caso, el uso que fomenta el rol de padre corresponsable es minoritario en la población, a pesar de la variabilidad según renta.

Gráfico 22

**PORCENTAJE DE PADRES DE CADA DECIL DE RENTA QUE USAN 10 SEMANAS O MÁS DESPUÉS DE LAS 16 PRIMERAS SEMANAS**

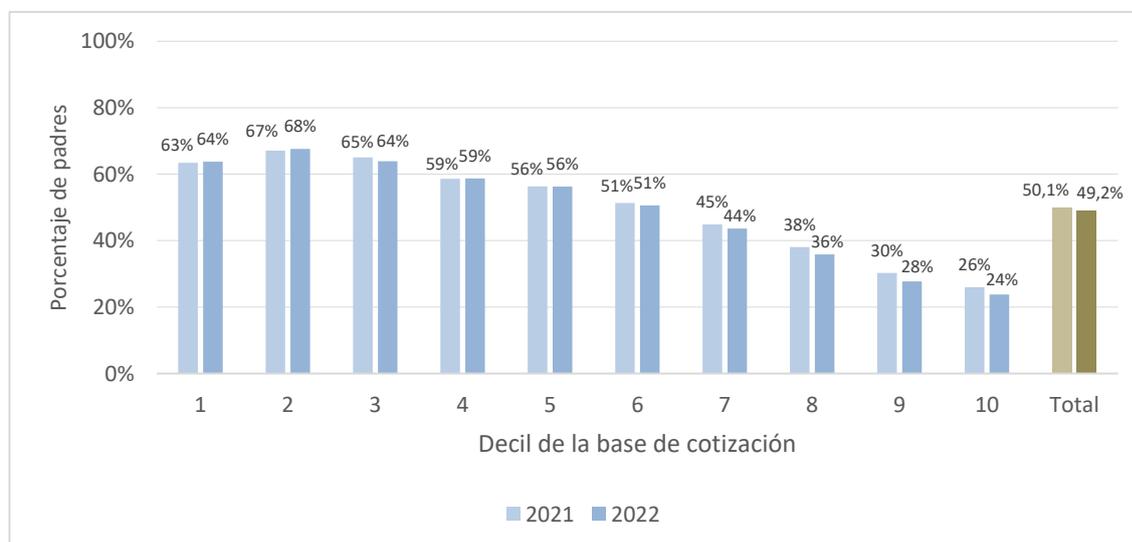


Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

Y análogamente, el número de padres que usan 16 semanas seguidas tras el nacimiento desciende conforme aumenta la renta (Gráfico 23) con una diferencia de hasta 44 puntos entre el segundo decil, en la que un 68% de padres usa las 16 semanas seguidas en 2022, y el decil 10, en la que esta proporción es de un 24%.

Gráfico 23

**PORCENTAJE DE PADRES QUE USAN LAS 16 SEMANAS SEGUIDAS POR DECIL DE RENTA**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

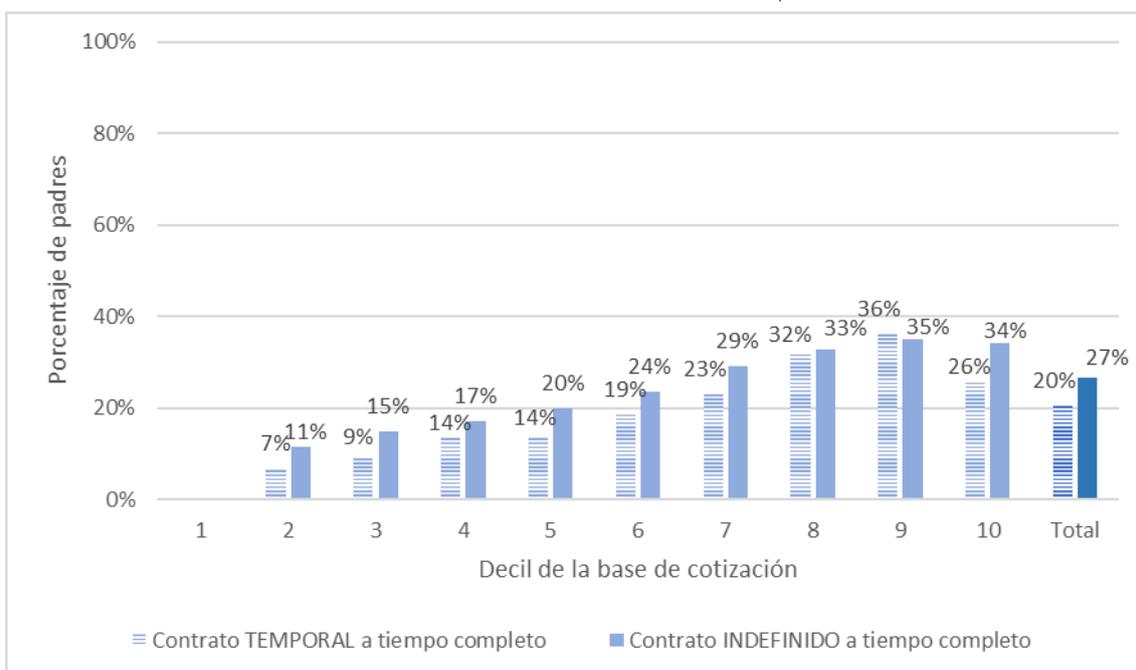
¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023

Los gráficos 22 y 23 analizados de forma conjunta muestran que la mayoría de los padres con rentas más altas (deciles 7-10) sí dividen el permiso (pues menos de un 50% usan las 16 semanas seguidas, según el gráfico 23), pero, sin embargo, solo un 30% lo usa de forma corresponsable (según el gráfico 22). Esto indica que esta división del permiso en el porcentaje restante no ha sido para priorizar el cuidado y fomentar que la madre vuelva al mercado de trabajo en mejores condiciones, sino que probablemente la división del permiso responde a otras motivaciones, ya sean profesionales, personales o familiares.

Cuando distinguimos por tipo de contrato<sup>26</sup>, temporal o indefinido, nuevamente se advierten sesgos en el uso, siendo los padres con contrato temporal los que menos uso realizan del permiso fraccionado, evidenciando las dificultades que enfrentan para partirlo y turnarse con las madres (Gráfico 24).

Gráfico 24

**PORCENTAJE DE PADRES DE CADA DECIL DE RENTA Y TIPO DE CONTRATO QUE USAN 10 SEMANAS O MÁS DESPUÉS DE LAS 16 PRIMERAS SEMANAS, 2022**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

Estos resultados muestran que tener un contrato indefinido a tiempo completo aumenta la proporción de padres que usan el permiso de forma corresponsable llegando a un 27% en 2022 (25% en 2021), lo que contrasta con el porcentaje global de uso corresponsable, que era de 19,9% en 2022 (18,5 en 2021) y con el porcentaje de uso corresponsable en el caso de los padres con contrato temporal a tiempo completo, que tienen un 20% en 2022 (un 17% en 2021).

<sup>26</sup> Cabe señalar que en el decil 1 no se muestran los porcentajes en los casos de contratos temporales a tiempo completo y contratos indefinidos a tiempo completo porque no hay padres en dichas categorías que estén al mismo tiempo en el decil 1.

¿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

En resumen, conforme aumentan los salarios y mejoran las condiciones laborales aumenta el uso corresponsable de los permisos. Si bien el nivel de ingresos o tipo de contrato no altera significativamente la proporción de padres que usa todo el tiempo de permiso que tiene disponible (16 semanas o más), sí existen diferencias significativas en la proporción de padres que se turnan con las madres según su nivel de ingresos y tipo de contrato. El menor poder de negociación de los padres con rentas más bajas y contratos temporales parece estar provocando que no utilicen su derecho a fragmentar el permiso y usarlo a conveniencia para turnarse con la madre y extender el cuidado del bebé. Esto refuerza la propuesta de estudiar una modificación en la normativa que suprima la obligación de simultaneidad en las 6 primeras semanas y la obligatoriedad de acuerdo con la empresa para fraccionar las otras 10, pues se ha puesto de manifiesto un sesgo por rentas en el uso corresponsable de los permisos.

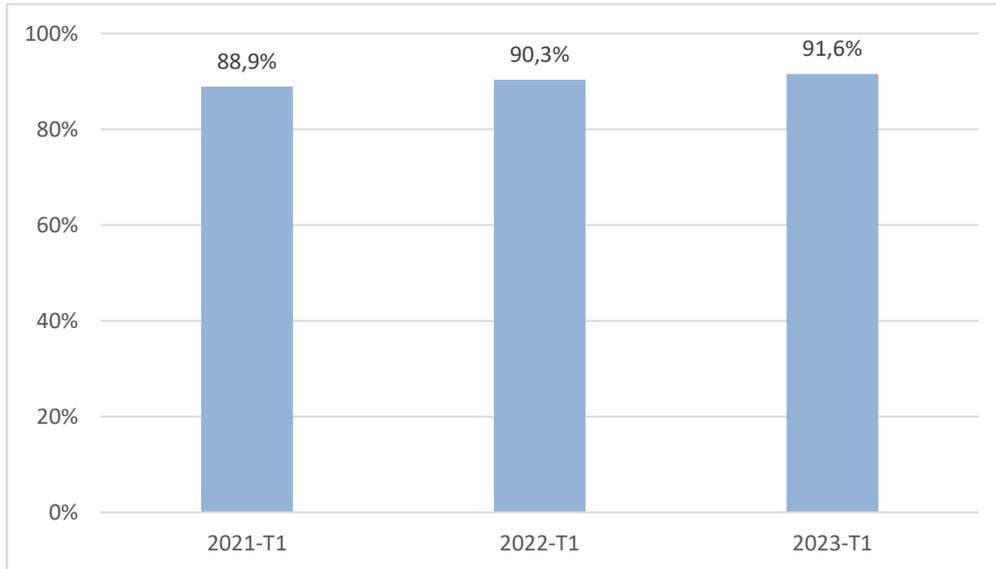
En el anexo 3 pueden consultarse análisis similares sobre cuánto y cómo usan los padres los permisos distinguiendo por las diferentes Comunidades Autónomas, ramas de actividad a las que se dedican o edad. La variabilidad es más remarcable cuando se distingue por deciles de renta o tipo de contrato que cuando se distingue por cualquiera de las demás variables consideradas.

#### 4.7. Estructura y tendencias se confirman en 2023 al mantenerse el diseño

Como se indicaba previamente, no está disponible la información completa relativa a 2023 puesto que los padres tienen doce meses para poder usar su permiso entero, lo que implica que los datos de 2023 no se cierran hasta el final de 2024. No obstante, sí se han analizado los datos de los progenitores cuyos bebés nacieron en el primer trimestre de 2023, puesto que para ellos ya ha pasado el periodo de doce meses y por tanto ya hay datos completos. El análisis de la evolución respecto a periodos anteriores se ha llevado a cabo comparando los primeros trimestres de 2021, 2022 y 2023, lo que permite sortear la estacionalidad presente en las características sociodemográficas según el mes de nacimiento (Recio Alcaide *et al.*, 2022). En línea con lo esperado, respecto a *cuánto* usan, se observa que la mayoría de los padres usan las 16 semanas y se consolida la tendencia creciente iniciada en los dos años previos. Cuanto más tiempo está implantado el permiso con el mismo diseño, más padres se van incorporando al uso por completo del mismo, llegando al 91,6% en el primer trimestre de 2023 (Gráfico 25).

**Gráfico 25**

**PORCENTAJE DE PADRES QUE UTILIZAN EL PERMISO DURANTE 16 SEMANAS O MÁS (PRIMER TRIMESTRE DE 2021- 2023)**

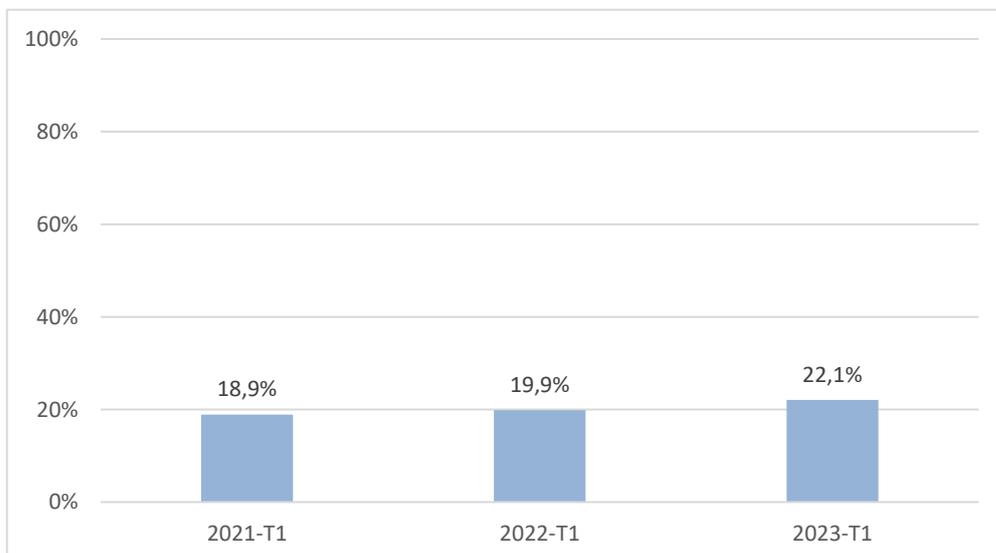


Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

En cuanto a cómo lo usan, el uso en forma 6+10, compatible con el rol de padre corresponsable, sigue siendo un uso claramente minoritario, aunque se confirma la ligera tendencia creciente observada en los dos primeros años, siendo el porcentaje de padres que usan 10 semanas o más después de las 16 primeras semanas tras el nacimiento de 18,9% en el primer trimestre de 2021, de 19,9% en el primer trimestre de 2022 y de 22,1% en el primer trimestre de 2023 (Gráfico 26).

**Gráfico 26**

**PORCENTAJE DE PADRES QUE USA 10 SEMANAS O MÁS DESPUÉS DE LAS PRIMERAS 16 SEMANAS TRAS EL NACIMIENTO (PRIMER TRIMESTRE DE 2021- 2023)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

¿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

En definitiva, se consolida la estructura de uso debida al diseño, con un uso de todo el permiso por parte de más del 90% de los padres que usan el PNCM, debido a que se trata de permisos intransferibles y pagados al 100%. El uso compatible con la corresponsabilidad continúa siendo minoritario (22,1%) y mucho más reducido que el uso que fomenta el rol de padre ayudante. Al ritmo de incremento de uso según la pauta de estos tres años, se necesitarían más de 40 años para que el 90% de los hombres usaran la parte fraccionable del permiso después de las 16 primeras semanas. Sin embargo, no hay nada en el diseño que haga prever un crecimiento similar sostenido en el tiempo en esta dirección. Ni esto permitiría un uso no simultáneo de ninguna de las seis primeras semanas en los casos en que dicha solución se considerara más oportuna.

En conclusión, aunque la tendencia es positiva, con el diseño actual el cambio de comportamiento general parece demasiado lento para impactar en los roles sociales y comportamientos mayoritarios. El cambio generalizado de comportamiento de los hombres hacia un uso de los permisos que sea compatible con la corresponsabilidad parece requerir un cambio en el diseño que no fuerce a la simultaneidad y proteja la libre elección de uso en el primer año.

## 5. COMPARATIVA INTERNACIONAL DEL USO DE PERMISOS PARENTALES REMUNERADOS

Vista esta evolución, conviene ponerla en comparativa internacional para entender si este cambio de comportamiento generalizado entre los hombres ha sido similar, o no, en otros países y profundizar en los mecanismos que permiten acelerar y generalizar los cambios hacia paternidades más involucradas en el cuidado infantil.

En los países nórdicos se monitoriza el número de días usado de permisos parentales retribuidos por hombres y mujeres cada año como medida de avance hacia la igualdad de género (Arnalds *et al*, 2022). Este indicador no está disponible para la mayoría de los países de forma sistemática y comparable, al no haberse puesto todavía en práctica una armonización de indicadores a escala europea relativa a los permisos parentales remunerados (Dobrotić y Arnalds, 2023). No obstante, ahora en España se puede calcular un indicador similar gracias a la disposición de los datos de registro de la Seguridad Social.

Al comparar estos indicadores, la evolución mostrada sitúa a España como el país con menor brecha en los días disfrutados de permiso desde 2020. De hecho, la brecha desaparece a partir de 2021, cuando el porcentaje de días utilizados por los padres está ya en el 50% del total de días de permiso usados por padres y madres<sup>27</sup> (Gráfico 27). Esta evolución es paralela a los

---

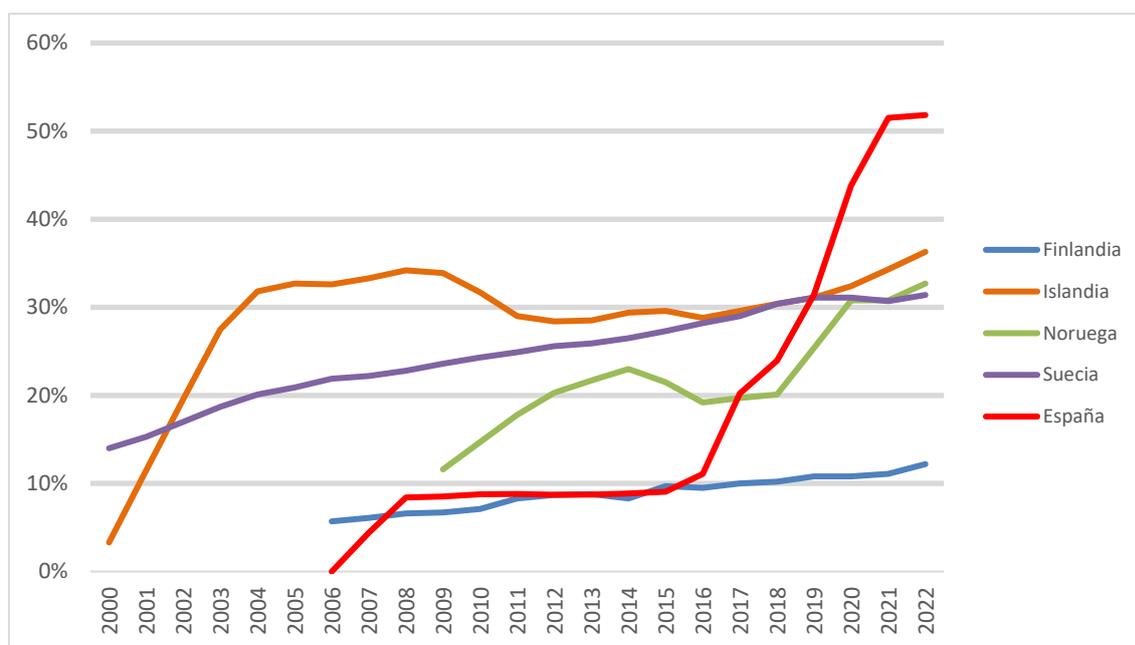
<sup>27</sup> Este indicador se construye de la siguiente manera: se considera, en primer lugar, el total de padres que usan el permiso en un país y un año dado y se multiplica por el promedio de días de permiso usados por los padres en ese país y año; en segundo lugar, se considera el total de madres que usan el permiso en ese país y año y se multiplica por el promedio de días usados por las madres en ese país y año; en tercer lugar se calcula la proporción que representan la cantidad de los padres sobre la suma de las dos anteriores cantidades. Existe una diferencia metodológica entre la forma de cálculo de este indicador en España y en los otros países del gráfico: en España el criterio es de devengo mientras que en los demás países es caja, lo que significa que para España el indicador considera el tiempo usando de permiso relativo a nacidos en un determinado año, aunque usen el permiso en el año siguiente. Sin embargo, esta diferencia metodológica no tiene grandes consecuencias en la comparabilidad del indicador, de forma que las conclusiones extraídas son válidas.

¿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

cambios realizados que han incluido la intransferibilidad y alta remuneración en los permisos parentales a los que iban teniendo derecho los hombres.

Gráfico 27

**PORCENTAJE DE DÍAS USADOS POR PADRES-VARONES SOBRE EL TOTAL DE DÍAS DE PERMISO USADOS POR MADRES Y PADRES POR PAÍS Y AÑO (2000-2022)**



Fuente: elaboración propia a partir de Nordic Health and Welfare Statistics y datos de registro de Seguridad Social – PNMC (2016-2022) y estadísticas de la Seguridad Social (2006-2015).

Un significativo avance en la corresponsabilidad en España en los últimos 5 años se pone de manifiesto en el anterior gráfico. Hemos pasado de una situación en la que prácticamente solo las madres usaban permisos para cuidar —pues hasta 2016 el tiempo dedicado al cuidado por parte de los padres solo significaba el 10% del tiempo total dedicado al cuidado por parte de padres y madres— a una situación de equilibrio en la que los padres usan tanto tiempo —cerca de un 50% del total— como las madres en 2021 y 2022. Los hombres han comenzado a salir del mercado de trabajo unas 16 semanas, tiempo similar al utilizado por la mayoría de las madres, para cuidar tras el nacimiento de sus bebés y se están incorporando de forma generalizada a los cuidados. Se observa que la sociedad está respondiendo consecuentemente al nuevo diseño planteado desde 2021 —permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%— y que, si se persigue el objetivo de la corresponsabilidad, estos tres elementos no pueden faltar. Gracias al nuevo diseño, España sobrepasa ampliamente en equilibrio del tiempo tomado de permisos a sus vecinos nórdicos, que no consiguen llegar al 40% en el indicador de tiempo usado por los padres sobre el total de tiempo usado por padres y madres, debido a los fallos en el diseño de sus sistemas de permisos parentales. Empezaron antes las reformas y esto se observa en su evolución, pero no profundizaron en todos los elementos necesarios, estancándose el avance. El diseño indicado funciona para que los hombres pasen del mercado laboral a la esfera de cuidados en el hogar independientemente del régimen de bienestar. En un régimen familiarista como el español,

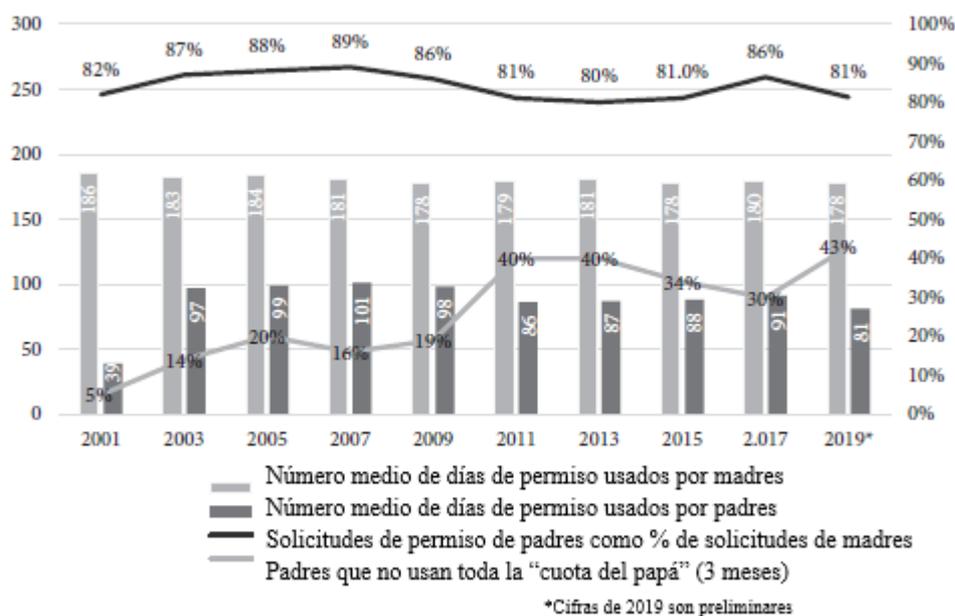
¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023

también funciona, y no solo con periodos cortos de permiso, sino también con periodos iguales a los usados por las mujeres (Castellanos-Serrano et al, 2024a). Estamos ante un hecho sin precedentes en el contexto internacional: por primera vez en un país los padres usan una proporción de tiempo de permiso similar al que usan las madres. Este elemento es clave puesto que el primer año de vida de los bebés es el tiempo en el que las figuras de apego se consolidan y se fortalecen las dinámicas de género en los entornos familiares, tanto potencialmente a favor de la igualdad, como hacia la tradicionalización de los roles de género, como ha ocurrido de forma general hasta la fecha (González y Jurado-Guerrero, 2015).

¿Cuáles son los elementos que han proporcionado un éxito mayor en España que en otros países respecto a la proporción de padres que usan los permisos parentales remunerados y la cantidad de tiempo respecto al total? Según se indicaba en el apartado 3.1., los elementos de diseño son la clave. En España, las prestaciones por los permisos parentales son del 100% de la base de cotización y están exentas fiscalmente. Esto supone que madres y padres con permiso parental retribuido ingresan más que en estando en el mercado laboral, excepto en parte de las rentas muy altas, lo que supone un incentivo económico claro. En otros países como Alemania veíamos retribuciones muy inferiores, con escaso poder de cambio de comportamiento de la mayoría de los padres, o más altas, como en Islandia del 80% o en Suecia con mínimos del 77%, pero cercanos al 90% en capas muy amplias de la población, que suponían cambios más amplios. Cuando en Islandia se redujeron las prestaciones bajó el número medio de días usados (98 a 86) y aumentó el número de padres que no usaban toda la “cuota del papá” del 19% al 40% (Ilustración 2).

Ilustración 2

INDICADORES BÁSICOS DE USO DE PERMISOS PARENTALES EN ISLANDIA (2001-2019)



Fuente: Adaptación de Arnalds et al (2022, p.373).

¿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

Comparemos esta situación de Islandia con la de España a través de los Gráficos 12 y 13. Se observa que mientras en España ya hay más padres que madres que piden el permiso (por tanto, más de un 100% de padres usa el permiso sobre el total de madres que lo usa), en Islandia esta cifra es del 80%. Precisamente un 20% de las parejas son las que no cuidan por igual (Ilustración 2). Se podría pensar que el uso del permiso tiene un impacto relevante en esto y que ese 20% que no usa el permiso es el que no termina cuidando por igual. Puede que a nivel individual haya variabilidad, pero a nivel social, estos dos fenómenos parecen estar relacionados. Más investigación en detalle es necesaria sobre esta cuestión.

En todo caso, el uso equilibrado en el número de días por parte de padres y madres del permiso por nacimiento y el avance hacia una mayor participación de los hombres en el cuidado infantil son excelentes noticias para el objetivo de la corresponsabilidad. Además, es necesario ir más allá y comprobar no sólo *cuánto*, sino *cómo* se están usando los permisos, especialmente desde que la última normativa entró en vigor. Esto es esencial para prever el grado en que este avance impacta e impactará en el cuidado durante y más allá del permiso a nivel individual y familiar, y en el medio y largo plazo, a nivel social. Los efectos que se observaban en Islandia (Ilustración 1) partían de un cuidado que en general se ha hecho por turnos, no de forma simultánea. Si bien hay datos de que el rol de padre ayudante lleva a que el padre se involucre más en el cuidado (Fernández-Cornejo *et al.*, 2016) y que reduzca la penalización por maternidad (Fernández-Cornejo *et al.*, 2018), se observa que los efectos e impactos en la participación de los padres en el cuidado infantil son mucho más relevantes cuando se producen como consecuencia de un cuidado en solitario y por periodos largos de tiempo (Bünning 2015, Duvander *et al.*, 2017).

## 6. CONCLUSIONES

En 2021 terminó de implantarse en España la normativa (RDL 6/2019) que equiparaba los permisos de maternidad y los de paternidad, siendo desde entonces de 16 semanas para cada progenitor, configurándolos como derechos individuales iguales, intransferibles y pagados al 100%. El contexto social en el que se implantan estos permisos es de desigualdad en el acceso al mercado laboral, donde los hombres dedican sistemáticamente más horas al trabajo remunerado y las mujeres a las tareas de hogar y cuidado, con las consiguientes brechas laborales y salariales propias del *modelo hombre sustentador/ mujer cuidadora dependiente económicamente*. El objetivo de la norma que regula estos permisos es precisamente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Tres años después de esta equiparación la pregunta clave es si esta reforma ayuda al objetivo para el que fue diseñada y hasta dónde el actual diseño de los permisos de nacimiento está apostando por el modelo corresponsable (modelo de *personas sustentadoras y cuidadoras*). ¿Cómo ha incidido en la corresponsabilidad? ¿Está introduciendo sesgos de género a través de la norma que los regula y es, por tanto, susceptible de mejora? Dar respuesta a estas preguntas es el objetivo central de este trabajo, para lo cual se explotan los microdatos de los registros administrativos de los permisos de la Seguridad Social, que registran todos los permisos de nacimiento disfrutados en un año, desde 2016 hasta el primer trimestre de 2023.

*¿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*

Con el objetivo de la igualdad de género en mente, la opción que más favorece la corresponsabilidad es la de que los padres usen todo el permiso (las 16 semanas) y además lo hagan turnándose con las madres en las 10 semanas que pueden fraccionar y usar después que ellas, dado que la ley fuerza a usar las 6 primeras semanas, que son obligatorias, simultáneamente. Esta forma de uso es la óptima en la actualidad por varios motivos: primero, alarga al máximo el tiempo que el bebé está cuidado por uno de sus progenitores a un total de 26 semanas (16+10); segundo, permite que la madre se reincorpore al trabajo mientras el padre cuida del bebé, favoreciendo la participación laboral de las mujeres; tercero, el hecho de que el padre cuide del bebé en solitario fomenta que se responsabilice por completo del cuidado abandonando el rol de padre ausente o ayudante y asumiendo el rol de cuidador principal; cuarto, optimiza la eficiencia de los recursos públicos, pues con el mismo nivel de gasto público se consigue más tiempo de cuidado para los bebés y además se fomenta la corresponsabilidad; quinto, se ponen las bases para que se cumpla el derecho infantil a ser cuidado por sus progenitores a lo largo del ciclo vital.

La norma que regula los permisos contiene tres elementos fundamentales para la corresponsabilidad —iguales, intransferibles y pagados al 100%—, no obstante, contiene un cuarto elemento que la dificulta: obliga en más de un tercio del permiso, y fomenta en el resto, al uso simultáneo de ambos progenitores, lo que provoca un efecto negativo en términos de igualdad de género. La principal conclusión de este estudio es precisamente que la sociedad ha calcado el diseño de la ley en la forma de utilizar el permiso. En consecuencia, el uso de los permisos por parte de los padres desde la equiparación es generalizado y equiparable en la práctica al uso que hacen las madres, lo que supone un hecho sin precedentes en el contexto internacional y un significativo avance en la incorporación de los hombres a los cuidados. Sin embargo, solo una minoría de los padres (en torno a un 20%) usa la combinación que permite mayor corresponsabilidad (turnándose con la madre) y que permite asumir el rol de cuidador principal. En cambio, una mayoría de los padres (50%) lo usa de forma totalmente simultánea a las madres, perpetuando el rol de padre ayudante.

El actual diseño de los permisos ha modificado e incrementado masivamente el tiempo empleado por los padres para cuidar y posiciona a España como el único país en el que madres y padres usan un tiempo de permiso similar. Sin embargo, las dificultades internas y externas que los padres encuentran para utilizar su permiso turnándose con la madre provocan que ellos continúen en su rol de ayudante en lugar de asumir el rol de cuidador principal, lo que plantea una posibilidad de cambio y mejora en el diseño del permiso.

El uso de las madres no ha variado significativamente respecto a antes de la equiparación, pues el 95% de ellas utiliza 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, bajo 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 posibilidad de acceder a una plaza de educación infantil sigue condicionando la realidad laboral de la mayoría de las 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 responsabilizar-

*¿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*

se ellas del cuidado y bienestar infantil en mayor medida que los padres, en términos generales, por su rol de cuidadoras principales, que se mantiene casi intacto.

Por tanto, existe un sesgo de género en el uso. Frente a 16 semanas seguidas de la mayoría de las madres como cuidadora principal, los padres necesariamente usan los permisos de forma diferente, empujados por el diseño. Si lo usan seguido, es como cuidador secundario, y si no, la diferencia radica en que lo usan en tramos más cortos (por ejemplo, de seis y diez semanas), lo que difiere significativamente de usar las 16 semanas seguidas de las madres. Esto no sucedería con un diseño de 2+14, pues usar 14 semanas seguidas es muy parecido a usar 16 semanas seguidas. Por otro lado, se observa un sesgo por rentas ya que solo algunos padres —en general los mejor posicionados con mayores rentas y con contratos indefinidos en lugar de temporales— acceden a usar su permiso turnándose con las madres, responsabilizándose del cuidado en solitario y extendiendo el cuidado del bebé el máximo tiempo posible. Si bien el 10% de los padres de los deciles 1 y 2 de renta usa el permiso de forma corresponsable, en los deciles 9 y 10 este porcentaje asciende al 30%. El menor poder de negociación de los padres con rentas más bajas y contratos temporales parece estar provocando que utilicen aún menos su derecho a fragmentar el permiso y usarlo a conveniencia para turnarse con la madre y extender el cuidado del bebé. Las dificultades para turnarse derivadas del diseño actual se acentúan para los individuos peor posicionados en el mercado laboral, pero son comunes en toda la sociedad.

El análisis regional, por ramas de actividad y por edad confirma los resultados nacionales<sup>28</sup>. El diseño de los permisos —al incluir las condiciones de ser iguales, intransferibles y pagados al 100%— consigue que los padres los usen masivamente y además usen todo el tiempo que tienen disponible para el cuidado en todas las Comunidades Autónomas, ramas de actividad y franjas de edad. Los condicionantes más relevantes para el uso del permiso no son los condicionantes individuales, sino el diseño. En cuanto a cómo usan los padres los permisos, las noticias son peores para la corresponsabilidad. Al incluir el diseño trabas para el uso por turnos, los padres los usan a la vez que las madres de forma mayoritaria en todas las Comunidades Autónomas, aunque exista cierta variabilidad regional. Aragón (27%), País Vasco (26%), Castilla y León (26%) y Madrid (25%) son las Comunidades Autónomas donde la proporción de uso corresponsable es mayor. En cambio, Ceuta y Melilla (9%), Canarias (13%), Andalucía (14%) y Murcia (16%) son las Comunidades Autónomas donde el porcentaje de uso corresponsable es menor.

Las ramas de actividad en las que mayor porcentaje de uso corresponsable se registra por parte de los padres son las ramas de la información y comunicaciones (37%), las financieras (33%) y la administración pública (27%). En el lado contrario se encuentran las ramas de la agricultura (13%), la construcción (15%) y las inmobiliarias (18%). Este sesgo por sectores podría estar explicado por las diferentes condiciones laborales propias de cada industria.

La equiparación del permiso producida con la introducción del permiso por nacimiento y cuidado de menor ha supuesto importantes avances frente a los anteriores permisos de paternidad y maternidad, tan diferentes en extensión. Sin embargo, para conseguir el objetivo del RDL

---

<sup>28</sup> Se pueden ver todos los detalles para estas tres variables en el Anexo 3.

*¿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*

6/2019, de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se plantea la necesidad de modificar y mejorar el diseño. Las mujeres, con el diseño actual, siguen siendo las cuidadoras principales y su posición en el mercado laboral está en riesgo en perjuicio de su autonomía económica y perpetuando el desequilibrio en las tareas de cuidado.

Que la mayoría de los padres usen 16 semanas de permiso tiene varias consecuencias positivas: más horas de cuidado infantil, más apego padres-hijos, menos discriminación en la contratación y en la promoción, menor penalización por maternidad y 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. Además, es un mensaje de valorización del cuidado, en el que las personas siguen recibiendo los mismos ingresos que cuando están presentes en el mercado de trabajo. Este mensaje es radicalmente opuesto al que se daba con el anterior diseño de 2007, en el que los padres solo tenían dos semanas. Entonces, la ley estaba asumiendo y reforzando los roles de género: mujer cuidadora / hombre proveedor.

En definitiva, la causa principal de que las mujeres tengan menos acceso y peores condiciones en el mercado de trabajo es que ellas son las principales cuidadoras. ¿Se ha revertido esto con la RDL 6/2019? En parte. Ellos han comenzado a hacer un uso generalizado de los permisos y han comenzado a cuidar más, pero, según los resultados, en un rol mayoritariamente 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 desde el comienzo de la vida de su descendencia.

Ante estas evidencias, se plantea modificar y mejorar el diseño manteniendo los elementos que han sido claves para la igualdad —permisos iguales, intransferibles y remunerados al 100%— y suprimiendo las trabas legislativas y administrativas que impiden a la mayoría de los padres utilizar su permiso por turnos. Una pequeña modificación de la legislación permitiría que el uso corresponsable de los permisos fuera el mayoritario, alargando sustancialmente el tiempo de cuidado de los bebés sin mayor coste presupuestario, y favoreciendo la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado de trabajo.

## 7. IMPLICACIONES EN POLÍTICAS PÚBLICAS

Analizado el uso de los permisos en 2021, 2022 y primer trimestre de 2023 en España, y analizadas las características del diseño de los países que históricamente han tenido mejores resultados, se realizan las siguientes recomendaciones, que se listan a continuación de forma resumida y se explican posteriormente.

- a. Reducir el tiempo de uso simultáneo obligatorio a dos semanas, en lugar de las seis actuales. Es decir, considerar un diseño 2+14 en lugar de 6+10.

¿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

- b. Garantizar en la ley el uso por turnos a tiempo completo del resto de las semanas que no son obligatoriamente simultáneas, requiriendo únicamente el preaviso con dos semanas de antelación para su uso y suprimiendo la obligación de acuerdo con la empresa al menos para los dos primeros periodos.
- c. Eliminación de los incentivos en el proceso administrativo al uso simultáneo de todo el permiso.
- d. Permitir que el preaviso durante el primer mes tras el nacimiento se reduzca a solo una semana.
- e. Realizar la ampliación del permiso en 4 semanas, para transponer la Directiva Europea de Conciliación, manteniendo las características del diseño que han funcionado: ser igual para ambos progenitores, intransferible, pagada al 100%, de uso en los primeros doce meses del bebé y mantener seis semanas obligatorias del total de permiso.
- f. Dar prioridad a las mejoras y ampliaciones propuestas en los permisos de nacimiento frente a potenciales cambios en la retribución de los permisos parentales recientemente aprobados.

En primer lugar, 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, a la vez que permite que el resto de las semanas se usen turnándose con el otro progenitor —es decir, permite el *solo care*—. Esto no impide que ambos progenitores puedan coincidir más semanas si lo necesitan y, en cambio, da un mayor margen de decisión para adaptar el uso a sus necesidades concretas.

En segundo lugar, para el disfrute de las semanas no obligatoriamente simultáneas (que serían todas menos las dos iniciales), se propone *garantizar en la ley el uso por turnos a tiempo completo, requiriendo únicamente el preaviso con dos semanas de antelación y eliminando la obligación de acuerdo con la empresa al menos para los dos primeros periodos*. Así, las dos primeras semanas serían obligatorias y simultáneas, y después quedarían 14 semanas más (de las cuales 4 son obligatorias). Estas 14 semanas restantes se podrían usar hasta en dos periodos sin acuerdo con el empleador, o en más, con su acuerdo. Que la mayoría de los padres no fraccionen el permiso es consecuencia de los obstáculos tanto legales, como administrativos y laborales, además de los culturales relacionados con los roles de género. Garantizar en la ley que los trabajadores puedan usar el resto del permiso a tiempo completo en el periodo que necesiten, dentro del primer año de vida del bebé, facilita este cambio social al reducir los costes individuales y colectivos de optar por esta forma de uso. Además, usar 2 y después 14 semanas es muy parecido a usar 16 semanas seguidas en términos de gestión empresarial de recursos humanos y la práctica empresarial ya está acostumbrada a esos periodos y sabe gestionarlos. Lo esperable es que estos dos cambios clave reduzcan significativamente los sesgos de género actualmente observados en el uso y, por tanto, se reduzcan los impactos diferenciados de la parentalidad en el mercado de trabajo, objetivo clave del RDL 6/2019.

*¿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*

Una tercera cuestión muy relevante de carácter administrativo que refuerza la simultaneidad es que, en la actualidad, el proceso administrativo para quienes usan las 16 semanas seguidas es más sencillo que para quienes usan el permiso por turnos. Si se usa el permiso de una vez, solo hay que hacer un trámite administrativo que, además, no requiere acuerdo con la empresa. Si se fracciona el permiso, al menos hay que hacer dos trámites y requiere acuerdo con la empresa. Este empujón administrativo, unido al diseño de la ley y los obstáculos socioeconómicos y culturales, es muy relevante. *Se propone un proceso simétrico, en el que todas las personas realicen un trámite para usar las dos primeras semanas, y uno o más trámites para los siguientes periodos.* Este pequeño cambio administrativo podría ser un “empujón” que modificara el comportamiento mayoritario de los padres. Permitir pensar a todas las personas cómo quieren tomar todas las semanas, más allá de las dos iniciales que están ligadas al nacimiento, y darles un pequeño margen de tiempo, si lo necesitan, puede hacer que sus decisiones incluyan información sobre la situación de la madre tras el parto y las necesidades de cuidado posteriores al momento inicial. En el caso de quienes tienen claro que quieren usar todas las semanas seguidas tras el parto, como es el caso de la gran mayoría de las madres, este cambio administrativo no dificulta el proceso. En cambio, da un margen para incorporar el uso por turnos en mayor medida, al no estar encauzando a la mayoría al uso simultáneo por hacer un proceso para esto más sencillo y protegido respecto a la negociación con el empleador. Por otro lado, considerando los años que se lleva obligando e incentivando el uso simultáneo, sería de ayuda una campaña de sensibilización de las ventajas del uso por turnos y del *solo care*. También sería muy útil que la normativa que regulara este nuevo diseño incorporara, en su exposición de motivos, los beneficios del uso no simultáneo, haciendo alusión, por ejemplo, al uso eficiente de los recursos públicos, a los efectos en la igualdad en el mercado laboral, en la esfera doméstica y a los beneficios para la infancia de fortalecer el vínculo con ambos progenitores y de estar cuidada durante más tiempo por alguno de ellos en el hogar durante el primer año de vida.

En cuarto lugar, se propone que *el preaviso durante el primer mes tras el nacimiento se reduzca a solo una semana.* Facilitar que los padres puedan estar presentes y cuidando de forma activa en un momento en el que la madre puede necesitar mayores cuidados, como por ejemplo en el caso bastante habitual de una cesárea, no requiere forzar a todos los padres a estar seis semanas, pero sí requiere flexibilidad para que los padres que necesiten estar una semana más puedan decidirlo y hacerlo conforme van evolucionando las necesidades de cuidado. Esto permitiría adaptar el permiso a las necesidades reales de cada caso en unos momentos de especial vulnerabilidad, a la vez que se permite la eficiencia en el uso de recursos públicos y el fomento de la corresponsabilidad en la sociedad.

Hasta aquí, los cambios propuestos no implican ningún coste presupuestario, y, sin embargo, supondrían fomentar el rol de cuidador principal en los padres y, por tanto, la corresponsabilidad y la igualdad de género en el mercado laboral y en la esfera doméstica. Asimismo, fomentan un uso más eficiente de los recursos públicos y que muchos más bebés puedan estar cuidados en el hogar durante 30 semanas (2+14+14) por uno de sus progenitores mientras reciben prestaciones contributivas, en lugar del máximo actual de 26 semanas (6+10+10) o, mayoritario en la práctica, de 16 semanas.

¿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

En quinto lugar, se propone que *la ampliación en 4 semanas en el permiso que se derive de la transposición de la Directiva Europea de Conciliación se haga sobre el permiso de nacimiento manteniendo las características esenciales para la igualdad, es decir, sea igual para ambos progenitores, intransferible, pagada al 100% y a utilizar en el primer año de vida del bebé*. La obligación de transponer completamente la Directiva Europea de Conciliación implica aumentar los permisos remunerados cuatro semanas (considerando que recientemente se ha incluido como derecho en el Estatuto de los Trabajadores la opción de la lactancia acumulada, que supone al menos dos semanas adicionales remuneradas<sup>29</sup>). Cualquier ampliación que sea mayor para las madres que para los padres volvería a dar el mensaje de que las madres tienen obligación de cuidar más que los padres, o de que los padres no deben cuidar tanto como las madres, reforzando el rol de cuidadora principal en ellas y de ayudantes o secundarios en ellos. También volvería a señalar a las mujeres como población menos disponible para el trabajo remunerado y por tanto volvería a incentivar la desigualdad en el mercado laboral.

Este aumento en 4 semanas del permiso por nacimiento, que lo alargaría hasta 20 semanas para cada progenitor, *conlleva un presupuesto estimado adicional de 800 millones de euros* (Castellanos-Serrano, 2022). Si se incorporan las modificaciones sugeridas en el diseño y se favorece y permite el uso sucesivo de todas las semanas más allá de las dos primeras, este aumento supondría que el cuidado del bebé en el hogar podría extenderse a 42 semanas (2+18+18 del PNCM más 2+2 de lactancia semanas). Si no se corrige la cuestión de la simultaneidad en esta reforma próxima, además de reforzar los roles tradicionales de género, el cuidado en el hogar para la mayoría de los bebés seguirá siendo de 22 semanas, en lugar de alcanzar 42 semanas para la mayoría pese al incremento presupuestario que supondrá.

No modificar la actual obligación y fomento de la simultaneidad conlleva el riesgo de consagrar el rol de padre ayudante y, por tanto, de no cumplir el objetivo de igualdad de trato y oportunidades en el mercado de trabajo, que era el elemento esencial del RDL 6/2019. Si se modifica el diseño para permitir el uso del permiso por turnos en la mayor parte del permiso, se fomentará el rol de padre corresponsable y se avanzará hacia un reparto equitativo del cuidado y del trabajo remunerado entre hombres y mujeres.

En sexto y último lugar, *se propone dar prioridad a estos cambios propuestos en los permisos de nacimiento frente a potenciales cambios en las prestaciones asociadas a los “permisos parentales” recientemente creados con el RDL 5/2023*. Estos permisos parentales no están remunerados en la actualidad, por lo que no sirven para cumplir con la transposición de la Directiva Europea de Conciliación. La cláusula pasarela de la Directiva Europea señala expresamente que se tienen en cuenta todos los permisos relativos al nacimiento y, por tanto, en España se podría cumplir con la Directiva simplemente ampliando el permiso por nacimiento en 4 semanas para

---

<sup>29</sup> Las dos semanas de lactancia acumulada se han convalidado con la ratificación del Congreso del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

¿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

cada progenitor. Transponer la Directiva ampliando los permisos de nacimiento —a la vez que permitiendo su uso sucesivo— resulta más barato presupuestariamente y más efectivo en términos de igualdad de género que transponerla retribuyendo los permisos parentales. Esto es así porque en el primer año de vida es en el que se crean las mayores brechas laborales de género y en el que se establecen los vínculos de apego más fuertes y por tanto con efectos sobre los cuidados más duraderos a lo largo del ciclo vital. Por ello, es necesario priorizar las políticas que permiten que no se generen dichas brechas desde el inicio, atacando el origen del problema y la creación de trayectorias laborales diferentes debidas al cuidado infantil en el hogar. El diseño actual del denominado “permiso parental”<sup>30</sup> en España, que permite el uso de 8 semanas de permiso no retribuido hasta los 8 años del menor, no ataca el problema de raíz. Además, para que este permiso parental no incentive las actuales brechas de género en el cuidado y en el mercado de trabajo es necesario que cumpla los mismos requisitos que el permiso de nacimiento: igual para cada progenitor, intransferible, pagado al 100% y que se fomente un uso por turnos. Esto no ocurre en la actualidad. Con el diseño actual sin remunerar, los incentivos son similares a los de las excedencias (cogidas mayoritariamente por mujeres). Al ser el permiso parental un derecho de reciente creación, de remunerarse, existiría incertidumbre sobre su uso. Remunerar las 8 semanas al 100% para los menores de hasta 8 años, tendría un *coste estimado que puede variar entre los 1.600 y 11.200 millones de euros según el número de usuarios*, cifra muy superior a los 800 millones que requeriría la ampliación en 4 semanas del permiso de nacimiento que se ha propuesto.

En todo caso, para que los impactos de este permiso parental fueran positivos en términos de igualdad de género, previamente sería necesario que el permiso por nacimiento mostrara un uso no sesgado por género, lo que todavía no ocurre en la actualidad. Sería recomendable corregir y evaluar el permiso por nacimiento con el nuevo diseño antes de avanzar hacia la modificación del permiso parental, para actuar considerando la eficiencia de los recursos y minimizando los efectos no deseados de la implantación de nuevas políticas. En este sentido, se estima que, tras haber reformado previamente el permiso por nacimiento, parecería oportuno seguir un calendario transitorio de ampliación del permiso parental pagado al 100%. Esto permitiría una transición y evaluación sobre los efectos e impactos de la política a la vez que se podría priorizar el presupuesto para la universalización de la educación infantil de primer ciclo (0-3 años), que es uno de los elementos estructurales clave que permiten la participación de las mujeres en el mercado laboral en mejores condiciones. Dos semanas adicionales de permiso parental remunerado al 100% suponen un coste de entre 400 y 2800 millones de euros, asumiendo que no lo reciben los menores de doce meses. Sin embargo, universalizar la educación infantil de primer ciclo (0-3 años) supone una inversión estimada en menos de 2400 millones de euros, lo que supone un menor coste relativo para una política que cubre una necesidad estructural.

---

<sup>30</sup> Creado por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

¿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

Modificar el diseño del permiso por nacimiento con los cambios sugeridos para permitir el uso por turnos, además de evitar los costes causados por mantener los roles de género y por la menor eficiencia de los recursos públicos, evitaría un coste adicional: el de cubrir la brecha de cuidado entre los permisos y la educación infantil (0-3 años). El uso simultáneo de los permisos conlleva un coste añadido para la universalización de la educación infantil de primer ciclo estimado en 662 millones de euros (Castellanos-Serrano y Perondi, 2023).

En todo caso, las reformas del diseño que se realicen requieren ser analizadas y evaluadas de forma sistemática, con el fin de comprobar si están cumpliendo los objetivos de la ley y de poder subsanar posibles errores de diseño antes de crear pautas muy establecidas de conducta en la sociedad. Para ello, se necesita información estadística adecuada, como la provista por la Oficina del Dato de la Seguridad Social. En este sentido, para llevar a cabo una adecuada evaluación de los efectos causales de los permisos, es clave una variable, actualmente no disponible en los registros administrativos a los que se puede tener acceso: aquella que permite identificar a los dos progenitores de un mismo recién nacido. Solo si conocemos esta variable, se puede analizar cuál es el efecto en un individuo de que el otro progenitor haya utilizado el permiso de las distintas formas posibles, lo que mejoraría y enriquecería el proceso evaluativo.

Como es lógico, la reforma del diseño de los permisos por nacimiento no permite transformar toda la estructura socioeconómica que apuntala la división sexual del trabajo. Es necesario completarla con otras políticas esenciales clave, como son la universalización de la educación infantil de calidad de 0 a 3 años —que supone 2.308 millones de euros de inversión—; el establecimiento de jornadas laborales más cortas de entre 30 y 35 horas para toda la población sin reducción de salarios; la universalización de servicios de cuidado de larga duración —que conllevan entre 8.155 y 11.680 millones de euros de presupuesto adicional—; así como la eliminación de incentivos a permisos no pagados al 100%, como son las excedencias y las reducciones de jornada por cuidado, en un calendario de transición según se reduzca la jornada ordinaria y se universalice la provisión de servicios de educación y cuidado de larga duración (Castellanos Serrano, 2023a). Sin embargo, de todas estas políticas, la que tiene un enfoque transformador y capaz de generar cambios individuales y sociales para que los hombres se incorporen al cuidado de forma general, es la política de los permisos parentales, siempre que mantengan las características de iguales, intransferibles y pagados al 100%, e incorporen los cambios que permiten que el uso mayoritario sea por turnos (Arnalds *et al*, 2022; Castro García, 2017; Hook, 2006). Una mayoría de padres usando año tras año estos permisos parentales supondría una escuela de igualdad en los hogares para las nuevas generaciones y para el mercado laboral. Poco a poco, estos padres corresponsables, que serían mayoría en cada nueva cohorte, llegarían un día a ser mayoría entre los trabajadores. El mercado laboral estaría conformado entonces por hombres para quienes el cuidado es algo muy relevante y prioritario, tal como sucede hoy en día para una mayoría de mujeres.

La obligación de transponer la Directiva Europea de Conciliación y el Proyecto de Ley de Familias, actualmente en tramitación en el Congreso, ofrecen oportunidades reales para suprimir las trabas del diseño actual a la corresponsabilidad y continuar avanzando en este sentido. Las primeras cuatro modificaciones propuestas, que no tienen coste presupuestario, favorecerían

¿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

sustancialmente que los padres usen los permisos de forma no simultánea independientemente de su renta, turnándose con las madres, fomentando así la corresponsabilidad y avanzando en la igualdad de género. La reforma de los permisos parentales de 2019 tenía como objetivo la igualdad de género en el mercado de trabajo y en el hogar y la evidencia señala en qué dirección actuar para que el sistema de permisos cumpla este objetivo: mantener las actuales características que han funcionado —igualdad, intransferibilidad y remuneración al 100%—, e incorporar un diseño que permita el uso por turnos para la mayoría de la población. La urgencia de transponer la Directiva y la relevancia del cambio hacen más aconsejable, si cabe, considerar lo que muestra la evidencia, así como seguir evaluando y mejorando los diseños.

### Referencias

- AKERLOF, G. A. y KRANTON, R. E. (2010): *Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being*. New Jersey: Princeton University Press.
- ALMQVIST, A. L.; & DUVANDER, A. Z. (2014): “Changes in gender equality? Swedish fathers’ parental leave, division of childcare and housework<sup>1</sup>”, *Journal of Family Studies*, 20(1), 19–27. <https://doi.org/10.5172/jfs.2014.20.1.19>.
- ARNALDS, A. A.; EYDAL, G. B. y GÍSLASON, I.V. (2023): “Iceland country note”, en Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2023*. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>.
- ARNALDS, A. A.; EYDAL, G. B., y 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.
- ARROW, K. J. (1973): “The Theory of Discrimination,” en Ashenfelter y Rees (eds.): *Discrimination in Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press.
- BEGLAUBTER, J. (2021): “I Feel Like It’s a Little Bit of a Badge of Honor”: Fathers’ Leave-Taking and the Development of Caring Masculinities. *Men and Masculinities*, 24(1), 3- 22.
- BLUM, S.; DOBROTIĆ, I.; KAUFMAN, G.; KOSLOWSKI, A. y MOSS, P. (2023): *International Review of Leave Policies and Research 2023*. [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).
- BLUM, S.; KOSLOWSKI, A.; MACHT, A., & MOSS, P. (2018): *International review of leave policies and research 2018*. [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).
- 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. (2019): “Una reforma del sistema de permisos parentales liderada por mujeres”, en Calderón Patier, C. y Mateos de Cabo, R. (coord.): *Barreras e impulsores del desarrollo profesional de las mujeres Tiempo de soluciones*. Tirant lo Blanch.
- 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>.

¿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

- CASTELLANOS SERRANO, C. (2023a): “Políticas de igualdad de género y laborales”, en Casares Ripol, J. y San Martín González, E.: *Política Económica Española. Lecciones*, Civitas.
- CASTELLANOS SERRANO, C. (2023b): “Políticas económicas para la igualdad de género en la Unión Europea”, en M. R. Czubala Ostapiuk (Ed.): *La Unión Europea en movimiento. Dimensiones de la gobernanza económica*. Tirant lo Blanch.
- CASTELLANOS SERRANO, I. y CASTELLANOS-SERRANO, C. (2024, en prensa): “Fomento de las masculinidades cuidadoras” en *Corresponsabilidad, espacios de cuidados y políticas públicas de igualdad de género en Iberoamérica*. Dyckinson.
- CASTELLANOS-SERRANO, C.; ESCOT, L. y FERNÁNDEZ-CORNEJO, J. A., (2024a): “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>.
- CASTELLANOS SERRANO, C.; FERNÁNDEZ-LOZANO, I. & LAPUERTA, I. (2024b, en prensa): “Políticas de cuidado y educación infantil en España: propuestas de mejora sin olvidar la igualdad de género”, en *Corresponsabilidad, espacios de cuidados y políticas públicas de igualdad de género en Iberoamérica*. Dyckinson.
- CASTELLANOS-SERRANO, C. y PERONDI, A. C. (2022): “Presupuestos y legislación con perspectiva de género: educación 0 a 3, permisos por nacimiento, jornadas y condiciones laborales”, *Papers*, 107(3), e3064. 1-22 <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3064>.
- CASTELLANOS-SERRANO, C.; RECIO ALCAIDE, A.; ANDRÉS JIMÉNEZ, J. y VEGA MARTÍNEZ, C. (2024b): “La reforma del sistema de permisos parentales: formas de uso y expectativas de influencia en la corresponsabilidad”, UNED <https://bit.ly/Permisos2024>.
- CASTELLANOS-SERRANO, C. & RODRÍGUEZ, C. (2023): “Política laboral y de igualdad de género: permisos parentales, lactancia y bienestar infantil”, *International Review of Economic Policy – Revista Internacional de Política Económica* Vol. 5(1), 90-116 DOI: <https://doi.org/10.7203/IREP.5.1.26980>.
- CASTRILLO, C.; ROGERO-GARCÍA, J.; ROMERO-BALSAS, P., & MEIL, G. (2021): “Becoming primary caregivers? Unemployed fathers caring alone in Spain”, *Families, Relationships and Societies*, 10(3), 517-533. <https://doi.org/10.1332/204674320X15919852635855>.
- CASTRO-GARCÍA, C., y PAZOS-MORAN, M. (2016): “Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe”, *Feminist Economics*, 22(3), 51–73. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>.
- CASTRO-GARCÍA, C. (2017): *Políticas para la igualdad*. Madrid: La Catarata, 133.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia).
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- DOBROTIĆ, I. y ARNALDS, A.A. (eds) (2023): “Parenting leave policy data gaps: a comparative critical análisis”, *COST Action Parental Leave Policies and Social Sustainability* (Sustainability@Leave), DOI: 10.31235/osf.io/8g25k. <https://osf.io/preprints/socarxiv/8g25k>.
- DOMINGUEZ-FOLGUERAS, M.; GONZÁLEZ, M. J. y LAPUERTA, I. (2022): “The Motherhood Penalty in Spain: The Effect of Full- and Part-Time Parental Leave on Women’s Earnings”, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Volume 29, Issue 1, Spring 2022, Pages 164–189, <https://doi.org/10.1093/sp/jxab046>.

¿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

- DOUCET, A (2017): “The Ethics of Care and the Radical Potential of Fathers ‘Home Alone on Leave: Care as Practice, Relational Ontology, and Social Justice”, en O’Brien, M. y Wall, K. (eds.): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality, Life Course Research and Social Policies* 6, DOI 10.1007/978-3-319-42970-0\_2.
- DUVANDER A. Z.; HAAS, L., y THALBERG, S (2017): “Fathers on Leave Alone in Sweden: Toward More Equal Parenthood?”, en M. O’Brien, K. Wall (eds.): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality, Life Course Research and Social Policies* 6. Springer.
- DUVANDER, A. Z. y LÖFGREN, N (2023): “Sweden country note”, en Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. & Moss, P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2023*.: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).
- EKBERG, J.; ERIKSSON, R., & FRIEBEL, G. (2013): “Parental leave—a policy evaluation of the Swedish ‘Daddy-Month’ reform”. *Journal of Public Economics*, 97, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2012.09.001>.
- ESCOT, L.; FERNÁNDEZ CORNEJO, J. A.; DEL POZO GARCÍA, E.; CASTELLANOS-SERRANO, C y PALOMO VADILLO, M. T. (2022): “Encuesta sobre el uso de los permisos parentales 2021-2022”, *Cuadernos de Trabajo de la Facultad de Estudios Estadísticos CT01/2022*, Universidad Complutense de Madrid <https://estudiosestadisticos.ucm.es/file/ct01-2022>.
- Estadística de Nacimientos. Movimiento Natural de la Población. Años 2021 y 2022. Instituto Nacional de Estadística.
- FERNÁNDEZ-CORNEJO, J. A.; DEL-POZO, E.; ESCOT, L., & CASTELLANOS-SERRANO, C. (2018); “Can an egalitarian reform in the parental leave system reduce the motherhood labor penalty? Some evidence from Spain”. *Revista Española de Sociología RES* 27 doi:10.22325/fes/res.2018.33.
- FERNÁNDEZ-CORNEJO, J. A.; ESCOT, L.; DEL-POZO, E. & CASTELLANOS-SERRANO, C. (2016): “Do Fathers Who Took Childbirth Leave Become More Involved in Their Children’s Care? The case of Spain”. *Journal of Comparative Family Studies*, XLVII (2), pp. 169-191. <https://doi.org/10.3138/jcfs.47.2.169>.
- FLACKING, R.; DYKES F. y EWALD U. (2010): “The influence of fathers' socioeconomic status and paternity leave on breastfeeding duration: a population-based cohort study”. *Scand J Public Health*. 2010 Jun;38(4):337-43. doi: 10.1177/1403494810362002. Epub 2010 Feb 10. PMID: 20147577.
- GOLDIN, C. (1990): *Understanding the gender gap: An economic history of American Women*. Oxford University Press.
- GONZÁLEZ, M. J. y JURADO-GUERRERO, T. (2015): *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. La Catarata.
- HOOKE, J. L. (2006): “Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965–2003”. *American sociological review*, 71(4), 639-660.
- INSTITUTO DE LAS MUJERES (2023): “Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas”, <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>.
- JURADO-GUERRERO, T. y MUÑOZ-COMET, J. (2021): “Design Matters Most: Changing Social Gaps in the Use of Fathers’ Leave in Spain”. *Popul Res Policy Rev* 40, 589–615. <https://doi.org/10.1007/s11113-020-09592-w>.
- MARTÍNEZ-PASTOR, J. I.; FERNÁNDEZ-LOZANO, I.; JURADO-GUERRERO, T. y CASTELLANOS-SERRANO, C. (2022 online): “Caring Fathers in Europe: towards Universal Caregiver Families?”, *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12948>.

¿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

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2023): “Avance Anuario de Estadísticas 2022”, <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2022/index.htm>.
- MINISTRY OF EMPLOYMENT (2020): “Three important welfare reforms to promote gender equality in Sweden - Government.se”.
- OIT (2014): *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Informe de política.
- O'BRIEN, M. y WALL, K. (eds.) (2017): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*, Life Course Research and Social Policies 6, DOI 10.1007/978-3-319-42970-0\_2.
- PAZOS MORÁN, M. (2018): *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Katakarak.
- PHELPS, E. S. (1975): *Altruism, Morality and Economic Theory*, New York: Russell Sage Foundation.
- RECIO ALCAIDE, A.; PÉREZ LÓPEZ, C., & BOLÚMAR, F. (2022): “Influence of sociodemographic factors in birth seasonality in Spain”, *American Journal of Human Biology*, 34(10), e23788.
- SCHOBER, P.; BLUM, S.; REIMER, T.; SON, K. y STERTZ, A. M. (2023): ‘Germany country note’, en Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. y Moss, P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2023*. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>.
- STOCK, L.; CORLYON, J.; CASTELLANOS-SERRANO, C. y GRIEVE, M (2014): *Personal Relationships and Poverty An Evidence and Policy Review*, Tavistock Institute of Human Relations <https://www.tavinstitute.org/wp-content/uploads/2014/08/Personal-Relationship-and-Poverty-Final-Report.pdf>.
- 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.
- WALL, K. (2014): “Fathers on Leave Alone: Does It Make a Difference to Their Lives?” *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 12 (2), 196–210.
- WALL, K. y LEITÃO, M (2017): “Fathers on Leave Alone in Portugal: Lived Experiences and Impact of Forerunner Fathers”, en M. O'Brien, K. Wall (eds.): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*, Life Course Research and Social Policies 6. Springer.

## ANEXOS

### Anexo 1. Cuestiones metodológicas sobre los registros administrativos de la Seguridad Social

Para realizar este análisis se utilizan microdatos de los registros administrativos de la Seguridad Social de los Permisos por Nacimiento y Cuidado de Menor (PNCM), que registran todos los permisos utilizados en cada año con una serie de variables que permiten conocer cuántas semanas han sido usadas por cada persona y en qué momento.

El uso de este registro tiene la ventaja de mostrar los datos de toda la población con acceso al PNCM, tanto mujeres como hombres. Tiene, sin embargo, algunas carencias que es relevante señalar para entender las limitaciones del análisis.

En primer lugar, no se vincula en la base de datos a ambos progenitores, por lo que no se pueden analizar las dinámicas particulares de cada hogar. Solo puede asumirse el comportamiento de la pareja teniendo en cuenta los comportamientos mayoritarios. Pese a la importancia de este elemento, como el 94,6% de las madres con PNCM usan todo el permiso seguido a tiempo completo tras el nacimiento, y las madres que no usan el PNCM es muy probable que también estén dedicadas al cuidado de sus bebés, el uso de los padres durante las 16 primeras semanas será de forma casi total simultáneo al de la madre, coherente con el rol de cuidadora principal de la madre. Tampoco se conocen las dinámicas de parejas del mismo sexo o de aquellas parejas en las que la madre no usa el permiso entero a tiempo completo tras el parto. Estas minorías poblacionales no pueden ser estudiadas con la provisión de información actual de la Seguridad Social. En todo caso, los roles de género se mueven por mayorías sociales.

En segundo lugar, no se conocen el resto de los permisos y elementos que pueden alargar el tiempo de cuidado realizado por la madre o el padre, como usar la lactancia acumulada o las vacaciones tras el PNCM. Aunque se tiene información de otras encuestas (Castellanos-Serrano *et al* 2024a; Escot *et al.*, 2022) de un uso frecuente por parte de las madres, se ha optado por asumir el uso más allá de las 16 semanas como un uso no simultáneo, es decir, por turnos.

Por último, la información provista de cada progenitor que usa el PNCM es relativamente escasa (sexo, franja de edad de 10 años, Comunidad Autónoma de residencia, rama de actividad, base de cotización y tipo de contrato —solo para algunas personas—) y solo referida al momento de uso del PNCM, por lo que solo se pueden hacer análisis transversales de estas cuestiones. Los análisis longitudinales y los impactos en el medio y largo plazo del uso del PNCM no pueden analizarse con esta fuente de datos exclusivamente. Los impactos esperados se basan en la abundante evidencia nacional e internacional relativa a los permisos que analiza dichos impactos.

Los datos de registro de la Seguridad Social incluyen en cada año los permisos relacionados con los bebés que nacen en dicho año. Dado que el PNCM se puede utilizar en los doce meses siguientes al nacimiento del bebé, los datos de 2023 no van a estar completos hasta el 31 de diciembre de 2024, cuando habrán pasado dichos meses. Este es el motivo por el que se usan datos anuales de 2021 y 2022. En todo caso, vista la coherencia entre ambos años, robustez de los análisis y ligera tendencia positiva en el afianzamiento y expansión del uso, se espera que los datos anuales de 2023 vayan en la misma dirección. Se ha analizado un periodo equivalente de 2023 (el primer trimestre), por ser la información disponible a fecha de redacción de este informe que apoya la idea de un cambio muy reducido en el 2023.

¿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

## Anexo 2. Información complementaria

Tabla A1

### HORAS SEMANALES DE TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO POR SEXO Y PAÍS Y DIFERENCIAS ENTRE SEXOS (HORAS DE MUJERES MENOS HORAS DE HOMBRES) POR TIPO DE TRABAJO Y PAÍS

País	Trabajo remunerado (Hombres)	Trabajo no remunerado (Hombres)	Trabajo remunerado (Mujeres)	Trabajo no remunerado (Mujeres)	Diferencia en Trabajo Remunerado (M-H)	Diferencia en Trabajo no Remunerado (M-H)	Diferencia total en horas de trabajo (M-H)
Francia	43,5	17,1	39,2	24,5	-4,3	7,4	3,1
Luxemburgo	45,6	19,6	40,7	27,5	-4,9	7,9	3
Letonia	45	19,4	41,6	27,6	-3,4	8,2	4,8
Lituania	45,5	17,7	42,6	26,3	-2,9	8,6	5,7
Suecia	42	18,8	40,3	27,5	-1,7	8,7	7
Eslovenia	43,8	14,6	41,4	23,7	-2,4	9,1	6,7
Finlandia	43	15,7	39,6	24,8	-3,4	9,1	5,7
Polonia	46,7	17,7	43,6	26,9	-3,1	9,2	6,1
Dinamarca	40,1	13,9	35,7	23,5	-4,4	9,6	5,2
Eslovaquia	46,2	22,2	42	33,3	-4,2	11,1	6,9
Estonia	44,9	18,3	41,9	29,4	-3	11,1	8,1
Bulgaria	48,1	15	43,2	26,6	-4,9	11,6	6,7
Portugal	45,9	18,3	43,2	30,1	-2,7	11,8	9,1
UE27	45,1	18,2	40,4	30,7	-4,7	12,5	7,8
Rumanía	47,5	26,4	45,4	39,8	-2,1	13,4	11,3
España	44,5	20,9	38,4	34,4	-6,1	13,5	7,4
Países Bajos	40	18,4	30,1	32,4	-9,9	14	4,1
Chipre	48,8	12,8	42,3	27,1	-6,5	14,3	7,8
Chequia	47,1	17,7	43,1	32	-4	14,3	10,3
Bélgica	44,3	16,9	36,7	31,3	-7,6	14,4	6,8
Grecia	50,9	13	44,3	27,5	-6,6	14,5	7,9
Irlanda	42,9	17,5	37,2	32,2	-5,7	14,7	9
Hungría	46,4	19,1	43	34,1	-3,4	15	11,6
Alemania	44,6	15,4	36,1	30,5	-8,5	15,1	6,6
Malta	44,8	17,5	41,7	33	-3,1	15,5	12,4
Austria	44,8	18	35,6	35,6	-9,2	17,6	8,4
Italia	45,3	20,8	38	39,3	-7,3	18,5	11,2
Croacia	46,4	27,9	43,8	47,5	-2,6	19,6	17

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de las Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2021.

¿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

Tabla A2

## EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN ESPAÑA

Periodo	Permiso de maternidad	Permiso de paternidad	Prestación económica
Desde 1976	14 semanas: -6 semanas antes del parto (no obligatoria) -8 semanas después del parto (obligatoria) El periodo voluntario prenatal no disfrutado se podía sumar al periodo postnatal	No existía, pero el trabajador disponía de 2 días de permiso remunerado por motivo de nacimiento ampliables a 5 días.	75% de la base reguladora de la madre
Desde 1980	14 semanas: distribuidas a opción de la interesada.	No existía, pero el trabajador disponía de 2 días de permiso remunerado por motivo de nacimiento ampliables a 4 en caso de desplazamiento	75% de la base reguladora de la madre
Desde 1989	16 semanas: - las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto - las 10 semanas restantes eran voluntarias y 4 se podían transferir al padre. Este las tenía que disfrutar de forma ininterrumpida	No existía, pero el trabajador disponía de 2 días de permiso remunerado por motivo de nacimiento ampliables a 4 en caso de desplazamiento	75% de la base reguladora de la madre
Desde 1995	16 semanas: - las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto - las 10 semanas restantes eran voluntarias y 4 se podían transferir al padre. Este las tenía que disfrutar de forma ininterrumpida	No existía, pero el trabajador disponía de 2 días de permiso remunerado por motivo de nacimiento ampliables a 4 en caso de desplazamiento	100% de la base reguladora de la madre
Desde 1999	16 semanas: - las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto - las 10 semanas restantes eran voluntarias y se podían transferir al padre. Este las tenía que disfrutar de forma ininterrumpida	No existía, pero el trabajador disponía de 2 días de permiso remunerado por motivo de nacimiento ampliables a 4 en caso de desplazamiento	100% de la base reguladora de la madre
Desde 2007	16 semanas: - las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto - las 10 semanas restantes pueden transferirse al padre. Este las tenía que disfrutar de forma ininterrumpida	2 semanas (no obligatorias), deben tomarse de una vez, no se pueden compartir con la madre, se deben tomar antes de los 12 meses del niño	100% de la base reguladora
Desde el 1 enero de 2017	16 semanas: - las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto - las 10 semanas restantes pueden transferirse al padre	4 semanas (no obligatorias), deben tomarse de una vez, no se pueden compartir con la madre, se deben tomar antes de que el menor cumpla 12 meses	100% de la base reguladora

¿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

Periodo	Permiso de maternidad	Permiso de paternidad	Prestación económica
Desde el 5 de julio de 2018	16 semanas: - las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto - las 10 semanas restantes pueden transferirse al padre	5 semanas (no obligatorias): - las primeras 4 semanas deben tomarse de una vez inmediatamente tras el nacimiento - la última puede ser a tiempo completo o parcial, y se debe tomar antes de que el menor cumpla 9 meses, no se puede transferir	100% de la base reguladora
Desde el 1 de abril de 2019	16 semanas: - las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto - de las 10 semanas restantes, 4 semanas pueden transferirse al padre	8 semanas: - 2 semanas obligatorias inmediatamente tras el nacimiento - las restantes 6 semanas pueden tomarse en cualquier momento antes de que el menor cumpla 12 meses. Estas últimas pueden ser a tiempo completo o parcial. 4 semanas pueden transferirse de la madre al padre	100% de la base reguladora
Desde el 1 de enero de 2020	16 semanas: - las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto - de las 10 semanas restantes, 2 semanas pueden transferirse al padre	12 semanas: - 4 semanas obligatorias inmediatamente tras el nacimiento - las restantes 8 semanas pueden tomarse en cualquier momento antes de que el menor cumpla 12 meses. Estas últimas pueden ser a tiempo completo o parcial. 2 semanas pueden transferirse de la madre al padre	100% de la base reguladora
Desde el 1 de enero de 2021(*)	16 semanas intransferibles: - las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto - las 10 semanas restantes pueden usarse antes de que el menor cumpla el año y pueden usarse a tiempo completo y parcial	16 semanas intransferibles: - las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto - las 10 semanas restantes pueden usarse antes de que el menor cumpla el año y pueden usarse a tiempo completo y parcial	100% de la base reguladora

(\*) Desde el 1 de enero de 2021 dejan de llamarse permisos de paternidad y maternidad y pasan a llamarse permisos de nacimiento y cuidado del menor.

(1) La ampliación a cuatro semanas del permiso de paternidad en la Ley de Igualdad (3/2007) se preveía que entrara en vigor en 2013 como máximo y en 2009 se planteó adelantarla a 2011. En la realidad no entra en vigor hasta 2017.

(\*) Desde la entrada en vigor del RDL 6/2019 dejan de llamarse permisos de paternidad y maternidad y pasan a llamarse permisos de nacimiento y cuidado de menor.

(\*\*) El tope de la prestación es el máximo de la base de cotización de la Seguridad Social. Del 2019 al 2021 ha permanecido igual, pero ya en 2022 alcanza 4.139,4€ al mes, en 2023 es de 4.495,5 € y en 2024 es de 4.720,5€. Según la última encuesta anual de estructura salarial (2021), el salario mensual del percentil 90 es de 3.515€ para las mujeres y 4.113€ para los hombres, lo que supone que la mayoría de la población no tiene ninguna pérdida de ingresos. Además, en el caso español, las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor están exentas de tributar fiscalmente desde 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 3/2007, Real Decreto Ley 6/2019, BOE y Castellanos-Serrano (2019).

¿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

### Anexo 3. ¿Qué padres acceden más al uso corresponsable de los permisos? Detalle por Comunidades Autónomas, ramas de actividad y edad

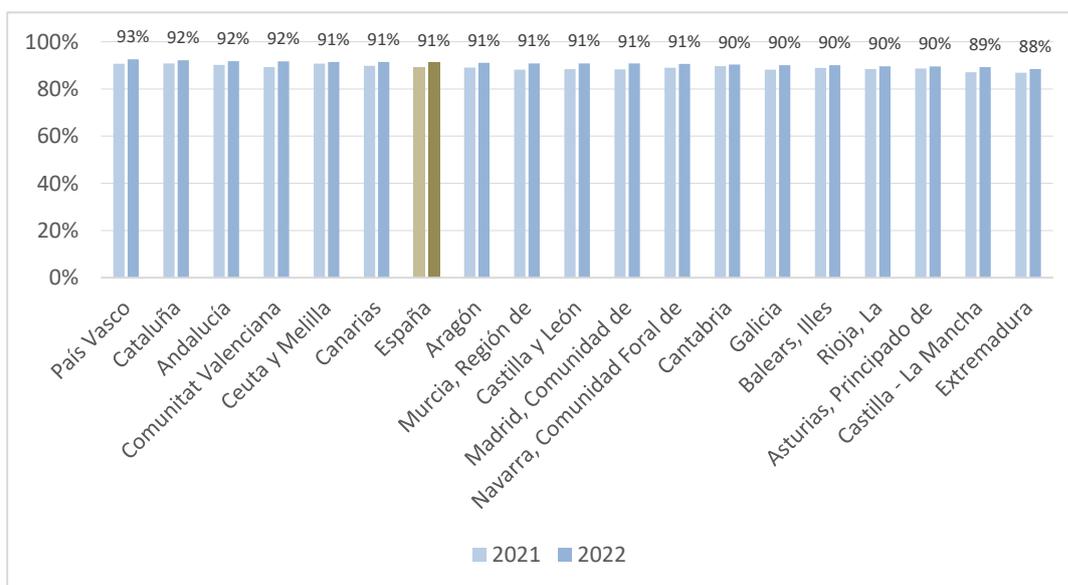
A continuación, vamos a dar el detalle de *cuánto* y *cómo* usan los padres los permisos según su Comunidad Autónoma de residencia, según su ocupación, registrada según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) y según su franja de edad. Estas son las otras características que nos permite identificar el registro de la Seguridad Social por individuo, más allá de las ya analizadas.

#### A. Análisis por Comunidades Autónomas

En lo relativo a *cuánto* se usan los permisos, no hay prácticamente diferencia por Comunidades Autónomas. País Vasco, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana son las Comunidades Autónomas en las que más padres usan todas las semanas a las que tienen derecho (Gráfico 28). En la otra parte de la distribución se encuentran Extremadura, Castilla La Mancha, Asturias y La Rioja, donde el porcentaje de padres que hacen uso de todo el tiempo que tienen disponible para cuidar es menor. En cualquier caso, la diferencia entre CCAA no es llamativa, situándose todas ellas en niveles muy altos de uso completo del permiso, pues entre un 88% y un 93% de padres utilizan todos los días a los que tienen derecho en 2022. Además, este porcentaje se ha visto incrementado en todas las CCAA entre 2021 y 2022. Esto confirma el éxito de las 3 condiciones incluidas en el diseño de los permisos –iguales, intransferibles y pagados al 100%– en lo relativo a *cuánto* se usan, pues los padres los están usando masivamente y de forma completa en todas las Comunidades Autónomas.

Gráfico 28

#### PORCENTAJE DE PADRES QUE UTILIZA 16 SEMANAS O MÁS DE PERMISO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2021 Y 2022



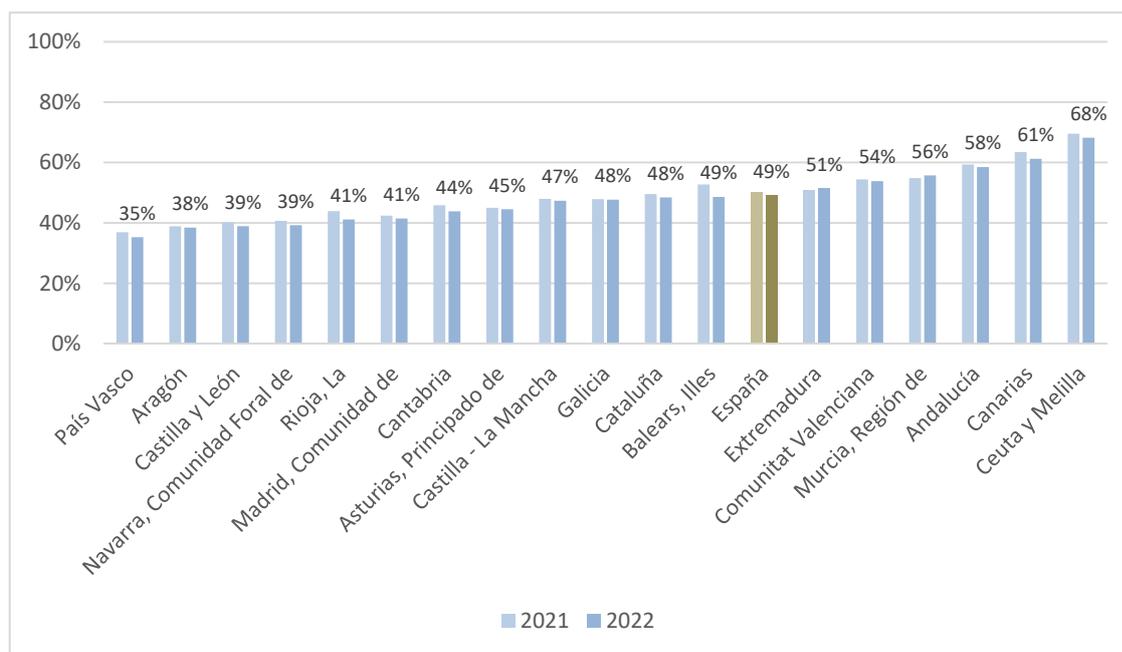
Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

¿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

En lo relativo a cómo se usan no hay tan buenas noticias. El diseño vuelve a fallar al incentivar el uso simultáneo y esto se hace evidente especialmente en Ceuta y Melilla, Canarias, Andalucía y Murcia, donde el porcentaje de padres que hace uso del permiso de manera simultánea a la madre es mayor de 55% (Gráfico 29). En la otra parte de la distribución se encuentran País Vasco, Aragón, Castilla y León y Navarra, donde el porcentaje de padres que usa las 16 semanas seguidas sin turnarse con la madre es menos de un 40%. Estas diferencias de más de 15 puntos porcentuales podrían verse causadas por distinto tipo de entramado empresarial y sectorial, con diferentes capacidades de negociación, a la vez de por cuestiones de costumbres y culturales, con distintas sensibilidades hacia la participación de los hombres en el cuidado, en una asunción de padre ayudante más pronunciada en ciertas CCAA. En todo caso, el diseño muestra que no es capaz de reducir los obstáculos propios o contextuales que muchos padres encuentran para dividir el permiso en distintas zonas del país.

Gráfico 29

**PORCENTAJE DE PADRES QUE USAN LAS 16 SEMANAS SEGUIDAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2021 Y 2022**



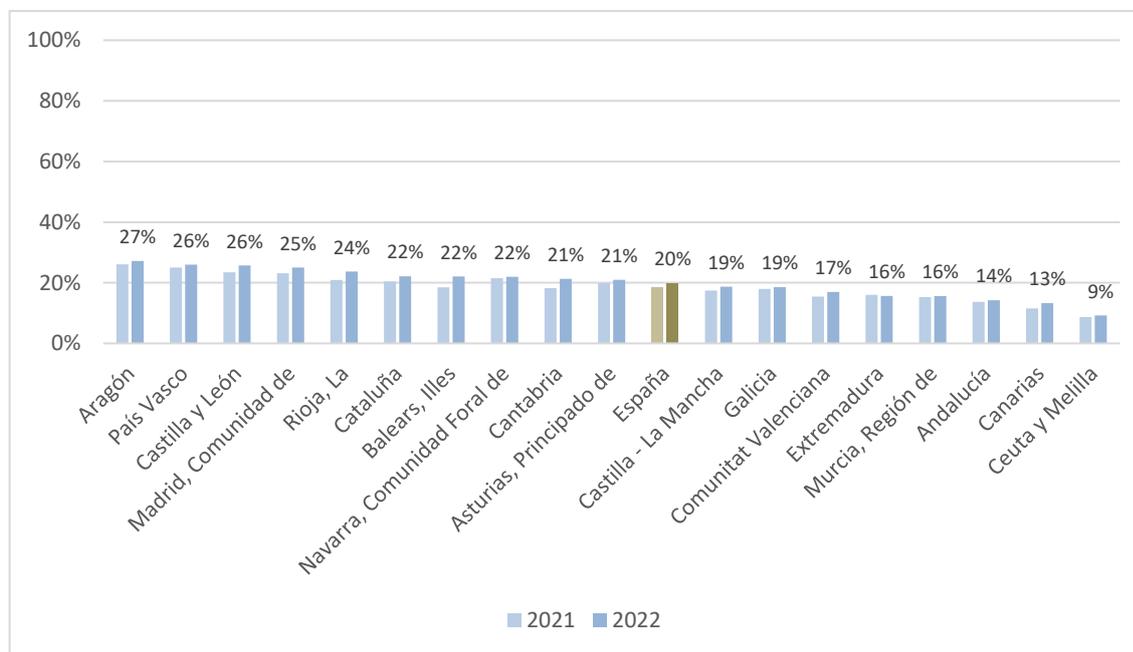
Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

Poniendo ahora el foco en el porcentaje de padres que hace un uso de los permisos compatible con la corresponsabilidad, usándolos completamente y turnándose con la madre (6+10), se observa que este comportamiento es minoritario en todas las CCAA y que la variabilidad entre CCAA no es tan alta como en el caso de padre ayudante. Aragón, País Vasco, Castilla y León y Madrid son las Comunidades Autónomas donde la proporción es mayor (más de un 25%). En cambio, Ceuta y Melilla, Canarias, Andalucía, Murcia y Extremadura son las Comunidades Autónomas donde el porcentaje de uso corresponsable es menor, por debajo del 17% (Gráfico 30). El porcentaje de padres que hacen uso corresponsable se ha incrementado ligeramente en todas las Comunidades Autónomas del 2021 al 2022.

¿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

Gráfico 30

**PORCENTAJE DE PADRES QUE USAN EL PERMISO COMPLETO Y USAN LAS 10 SEMANAS FRACCIONABLES UNA VEZ PASADAS LAS 16 PRIMERAS SEMANAS DESDE EL NACIMIENTO, POR CCAA**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

Llama la atención que regiones como Andalucía, Ceuta y Melilla o Canarias, que sobresalen por utilizar los padres en mayor medida todos los días de permiso disponibles, se caracterizan al mismo tiempo por utilizarlo en mayor medida de forma no corresponsable, al usarlo simultáneamente a la madre. En estas Comunidades Autónomas se instaura predominantemente el rol de padre ayudante.

El detalle regional confirma los resultados nacionales. El diseño de los permisos —al incluir las condiciones de ser iguales, intransferibles y pagados al 100%— consigue que los padres los usen masivamente y además usen todo el tiempo que tienen disponible para cuidar en todas las Comunidades Autónomas. En cuanto a *cómo* los usan las noticias son peores para la corresponsabilidad. Al obligar al uso simultáneo en las seis primeras semanas y no garantizar la posibilidad de usar por turnos el resto del permiso, los padres usan los permisos a la vez que las madres de forma mayoritaria en todas las Comunidades Autónomas. Aunque existe cierta variabilidad regional, los comportamientos mayoritarios asociados al rol de padre ayudante y minoritarios de padre corresponsable siguen siendo prevalentes en las distintas CCAA.

## B. Análisis por ramas de actividad

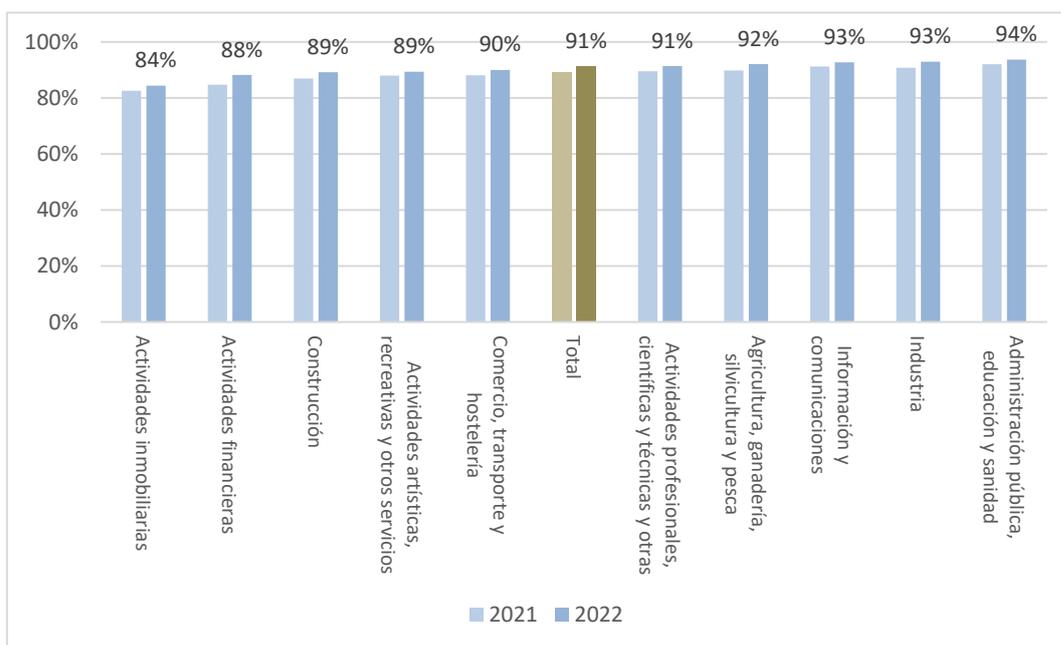
En lo relativo a *cuánto* tiempo usan los permisos los padres según la rama de actividad en la que trabajan, las actividades inmobiliarias, financieras y de la construcción son las que muestran un porcentaje algo menor de padres que usan todas las semanas que tienen disponibles para cuidado (16 o más), mientras que las ramas de la administración pública, la industria y la información y comunicaciones son las que registran un mayor porcentaje de padres que usan todo el

¿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

tiempo del permiso (Gráfico 31). En todas las ramas de actividad este porcentaje creció levemente de 2021 a 2022. La variación por ramas de actividad es muy leve mostrando todas ellas un porcentaje muy alto de padres que utilizan todos los días disponibles de permiso para cuidar, lo que se traduce en un éxito para la corresponsabilidad que se puede atribuir a que la ley ha diseñado acertadamente unos permisos iguales, intransferibles y remunerados al 100%.

Gráfico 31

**PORCENTAJE DE PADRES QUE UTILIZAN EL PERMISO DURANTE 16 SEMANAS O MÁS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD, 2021 Y 2022**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

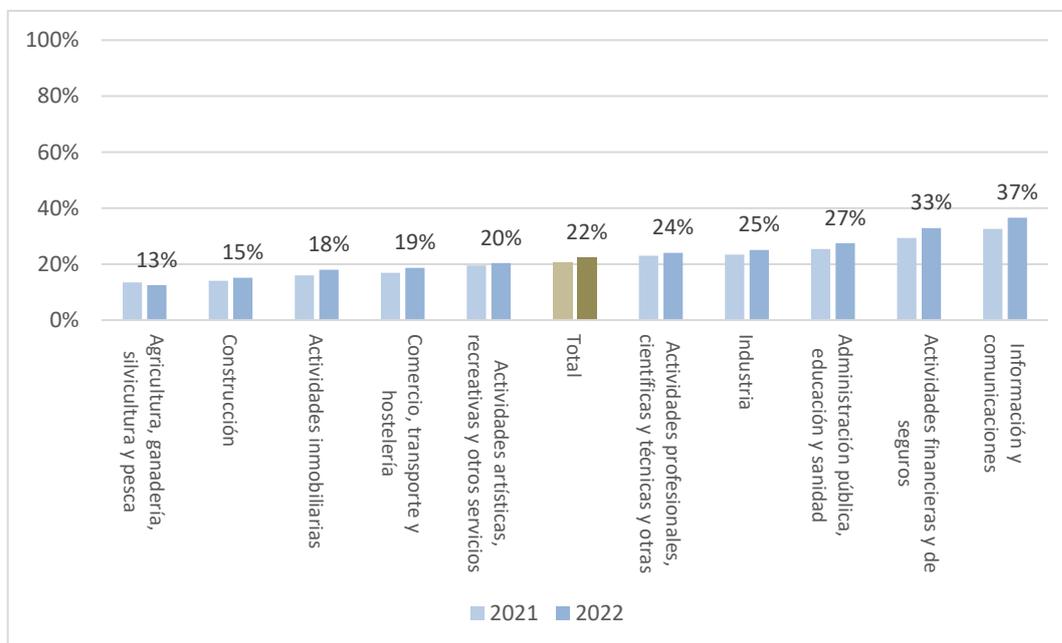
Las buenas noticias se acaban cuando revisamos cómo usan los padres los permisos según la rama de actividad en la que trabajan<sup>31</sup>. En este caso vemos cómo la variabilidad entre ramas de actividad es mayor si consideramos el porcentaje de padres que usan el permiso de forma corresponsable, es decir, usando las 10 semanas fraccionables una vez han pasado las 16 primeras semanas tras el nacimiento (Gráfico 32). Las ramas en las que mayor porcentaje de uso corresponsable se registra son las ramas de la información y comunicaciones, las financieras y la administración pública. En el lado contrario se encuentran las ramas de la agricultura, la construcción y las inmobiliarias. En todo caso, este uso compatible con el rol de padre corresponsable sigue siendo minoritario en todas las ramas de actividad. Esto muestra el déficit del diseño en cuanto a permitir un uso por turnos que favorezca el cuidado autónomo de los padres sin mediación necesaria de las madres.

<sup>31</sup> Cabe señalar que estos porcentajes por rama de actividad no coinciden en el total con los registrados en el total en las secciones previas debido a que en algunos casos se desconoce la ocupación. Por tanto, estos porcentajes son representativos solo de los casos de los que se conoce la rama de actividad, que son un 83% en 2022 (mismo porcentaje en 2021).

¿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

Gráfico 32

**PORCENTAJE DE PADRES QUE USA 10 SEMANAS O MÁS DESPUÉS DE LAS PRIMERAS 16 SEMANAS TRAS EL NACIMIENTO POR RAMA DE ACTIVIDAD, 2021 Y 2022**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

En resumen, el detalle por ramas de actividad confirma los resultados anteriores. El diseño de los permisos —al incluir las condiciones de ser iguales, intransferibles y pagados al 100%— consigue que los padres los usen masivamente y además usen todo el tiempo que tienen disponible para cuidar mostrando algunas diferencias por ramas de actividad. En cuanto a cómo los usan, las buenas noticias para la corresponsabilidad se acaban. Al no incluir en el diseño incentivos para el uso por turnos, los padres los usan a la vez que las madres de forma mayoritaria en todas las ramas de actividad, existiendo una variabilidad que parece correlacionar con las condiciones laborales.

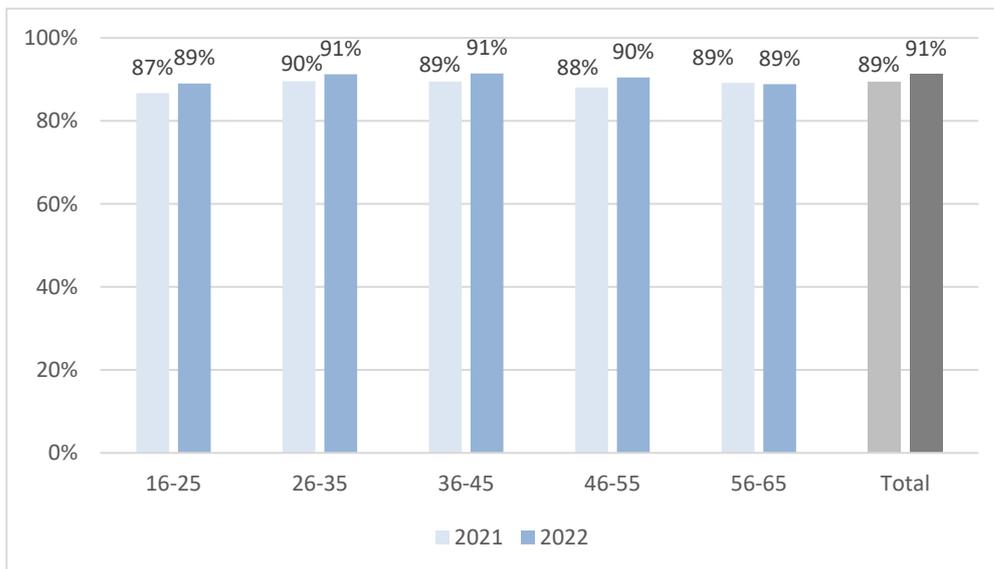
### C. Análisis por edad

Una vez más, al analizar cuánto se usan los permisos según el rango de edad, se observan escasas diferencias, con un uso mayoritario en torno al 90% para todas las edades de padres que usan las 16 semanas o más. Además, se aprecia una ligera subida en 2022 respecto al 2021 (Gráfico 33).

¿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

Gráfico 33

**PORCENTAJE DE PADRES QUE UTILIZAN EL PERMISO DURANTE 16 SEMANAS O MÁS POR RANGO DE EDAD, 2021 Y 2022**

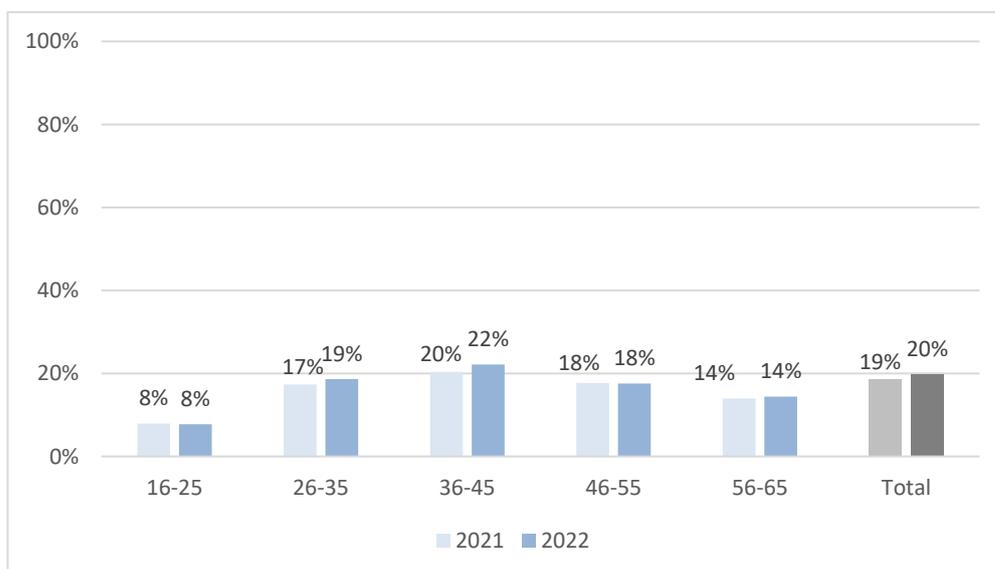


Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

Y, de forma similar, en todos los grupos de edad el uso asociado al rol de padre corresponsable es minoritario, siendo especialmente reducido entre los padres más jóvenes (8%) y aquellos de mayor edad (14%). El diseño impide que aquellos en condiciones probablemente más precarias, como son los jóvenes de 16 a 25 años, o los mayores, por diversas circunstancias, se turnen en el uso de los permisos, incluso en mayor medida que en el resto de la población (Gráfico 34).

Gráfico 34

**PORCENTAJE DE PADRES QUE USA 10 SEMANAS O MÁS DESPUÉS DE LAS PRIMERAS 16 SEMANAS TRAS EL NACIMIENTO POR RANGO DE EDAD, 2021 Y 2022**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

#### **D. Resumen de uso según condiciones de los padres**

En definitiva, el análisis según las características de los padres muestra que el diseño de permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% es un acierto para conseguir que la mayoría de los padres use todo el permiso, independientemente de sus circunstancias. Sin embargo, al analizar cómo se usa, se observa que forzar el uso simultáneo de todas las semanas obligatorias (6) encauza a la mayor parte de la población a usar todo el permiso seguido, pero existiendo cierta variabilidad y mostrándose diferente capacidad de acción según las características de los individuos. El diseño actual respecto a la simultaneidad reproduce y amplía sesgos de género, clase y territoriales que ya existen en nuestra sociedad. En ese caso se analizan características observables del propio individuo recogidas por el registro de la Seguridad Social, pero probablemente, la variabilidad sería todavía mayor si se pudiera tener en cuenta las características de la pareja o características no observables, como los estereotipos de género.

#### **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, y a todo el personal que ha colaborado en este proceso, la colaboración y puesta a disposición de los microdatos de registro de los Permisos por Nacimiento y Cuidado de Menor para el análisis e investigación que el equipo investigador está desarrollando.

Cristina Castellanos Serrano reconoce el apoyo para la redacción de este informe del proyecto de investigación PROYECTO I+D PID2020-119339GB-C21 “La división del trabajo remunerado y no remunerado de las parejas a lo largo de la vida según clase social”, enmarcado en la Convocatoria 2020 Proyectos de I+D+i - PGC Tipo Coord, así como al proyecto de investigación PROYECTO I+D 2018 RTI2018-094901-B-I00 “Equiparación gradual del permiso de paternidad con el de maternidad en España: evaluación, sesgos, perspectivas y políticas de igualdad”, enmarcado en el Plan Nacional de I+D+i «Retos Investigación», Ministerio de Ciencia e Innovación (2019-2021).