

PAUTAS DE USO DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO

Gerardo Meil
Catedrático de Sociología
Universidad Autónoma de Madrid
<https://quidan-project.com>
www.uam.es/gerardo.meil

PLANTEAMIENTO

En 2019 se reforma la regulación sobre los permisos parentales en España para hacer el permiso de paternidad igual en sus características al permiso de maternidad con el objetivo de avanzar en la igualdad de género en España. Las principales novedades introducidas por esta reforma consisten en:

- Cambio de denominación del permiso de maternidad y paternidad por el permiso por nacimiento y cuidado
- Equiparación de los requisitos de acceso al permiso, por lo que éstos se hacen mucho menos exigentes para los padres (ahora denominado segundo progenitor), aunque no se les reconoce derecho a prestación no contributiva a los padres que no cumplan los requisitos
- Ampliación gradual del permiso a los padres a 16 semanas (9 semanas en 2019, 12 en 2020 y 15 en 2021)
- Equiparación gradual de un período obligatorio de 6 semanas también para los padres (2, 4 y 6 semanas respectivamente)
- Posibilidad para ambos progenitores de fraccionar las 10 semanas no obligatorias en períodos de mínimo 1 semana a lo largo del primer año a partir del hecho causante
- Supresión del derecho a transferir todo o parte del permiso opcional al otro progenitor.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el impacto de la reforma en las tasas de uso?

¿Qué uso se hace de las medidas de flexibilización introducidas por la reforma?

¿Ha fomentado la flexibilización el uso por los padres del permiso una vez concluido el permiso de las madres y reincorporadas al empleo, en principio, para prolongar el cuidado de los bebés en el hogar, quedando solos a su cargo?

HIPÓTESIS

H1: La introducción de un período obligatorio de permiso llevará a un aumento en el uso del permiso por parte de los padres (segundo progenitor), no produciéndose ningún efecto sustancial en el caso de las madres dado que su obligatoriedad existe desde la introducción del seguro de maternidad.

H2: A medida que aumenta la duración del permiso para los padres aumentará la proporción de padres que no utilizan todo el período legalmente reconocido, no así en la parte obligatoria, pero sí en la opcional.

H3: Habiéndose identificado en estudios previos que los trabajadores autónomos hacen menos uso de los permisos, es de espera que éstos disfrutaran de menos tiempo de permiso que los trabajadores del Régimen General.

H4: Siendo la proporción de padres que utilizaron el permiso de paternidad a tiempo parcial ya existente antes de la reforma, muy baja, el uso de las medidas de flexibilización introducidos por la reforma será escaso y no se utilizará para cuidar del bebé una vez que la madre se reincorpore al empleo.

RESULTADOS

AD H1

A partir de la serie estadística sobre número de expedientes de beneficiarios de los permisos de maternidad, paternidad y por nacimiento y cuidado y poniéndolo en relación con el número de nacimientos, se puede observar que, a pesar de que estos datos están condicionados por la evolución del empleo, el porcentaje de padres que hacen uso del permiso de paternidad/nacimiento ha continuado aumentando, mientras que en el caso de maternidad permanece básicamente estable. La H1, por tanto, se cumple:

Tipo permiso	Porcentaje expedientes s/nacimientos	
	Antes de reforma 2008-2018	Después reforma 2019-2021
Permiso maternidad	Oscila entre 65% y 68%	Oscila entre 69% y 66%
Permiso paternidad	Crece del 53.8% al 68.8%	Crece del 68.8% al 73.3%

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales, Estadísticas del INSS e INE, Movimiento Natural de la población

AD H2

La duración media del período obligatorio (inicial en la denominación de la base de datos) a utilizar a partir del hecho causante coincide con la duración legalmente establecida tanto para las madres, como para los padres. Ello representa un éxito de esta política pública, pues diversos estudios confirman sistemáticamente el impacto positivo que tiene el uso del permiso de paternidad en la reducción de la desigualdad de género en el espacio familiar (Meil et al., 2021)

Año	% progenitores que no utilizan la parte obligatoria del permiso reconocido	
	Primer progenitor (madre)	Segundo Progenitor (padre)
2019 (abril a diciembre)	0,04%	0,01%
2020 (enero a diciembre)	0,02%	0,01%
2021 (enero a julio)	0,02%	0,04%

El análisis de la duración total de los permisos puede hacerse sólo para aquellos casos en los que no se fracciona el disfrute del permiso (que corresponde al 56% de los expedientes correspondientes al segundo progenitor), puesto que la base de datos analizada no proporciona información sobre la duración de los períodos fraccionados, sino solamente la fecha inicial y final del período fraccionado. Con todo, puede considerarse que la hipótesis planteada se confirma: cuanto más largo es el permiso de paternidad, mayor es la proporción que no utiliza todo el tiempo legalmente establecido, aunque no de forma lineal. A pesar de ello la duración media del período disfrutado aumenta con la ampliación de la duración del permiso. El hecho de que

2020 presente una menor proporción de quienes no utilizan todo el período reconocido puede deberse a la excepcional circunstancia generada por el COVID:

	PADRES QUE NO FRACCIONAN EL PERMISO		
	% padres que NO utilizan todo el tiempo legalmente establecido	Media de días disfrutados	Media de días (estándar) legalmente establecidos*
2019 (abril a diciembre)	23%	48,0 días	63 días
2020 (enero a diciembre)	13%	76,6 días	84 días
2021 (enero a julio)	43%	84,8 días	112 días

(*) En determinadas circunstancias como hospitalización, parto múltiple o discapacidades el período reconocido es mayor que las correspondientes 9, 12 y 16 semanas

AD H3

Los padres integrados en el régimen de trabajadores autónomos (RETA) no presentan pautas de uso distintas a las de los integrados en el Régimen General (RG), por lo que no se cumple la hipótesis tercera. De hecho, como media, los padres integrados en RETA utilizan más días que los pertenecientes al RG

	Media de días disfrutados por los padres que no fraccionan el permiso		
	Total del sistema	RG	RETA
2019 (abril a diciembre)	48,0 días	47,5 días	49,3 días
2020 (enero a diciembre)	76,6 días	76,2 días	78,4 días
2021 (enero a julio)	84,8 días	84,3 días	93,4 días

AD H4

En contra de la hipótesis establecida, se observa que la proporción de padres que fraccionan el uso del período no obligatorio es elevada, a diferencia de lo que sucede en el caso de las madres, que en su inmensa mayoría no fraccionan el uso del permiso.

Año	% progenitores fraccionan el uso del permiso	
	Primer progenitor (madre)	Segundo Progenitor (padre)
2019 (abril a diciembre)	3,7%	41,8%
2020 (enero a diciembre)	5,5%	52,1%
2021 (enero a julio)	3,5%	25,5%
TOTAL	4,5%	44,0%

Ahora bien, sólo una pequeña proporción de padres utilizan la posibilidad de fraccionar el permiso para prolongar el cuidado del bebé en el hogar, al utilizarlo tras el fin del permiso de la madre. Analizando el plazo que pasa entre el hecho causante y el inicio del período fraccionado, se observa que sólo un 15,7% de todos los beneficiarios (35.6% de los que fraccionan), comienzan el período fraccionado poco antes de que termine el período de disfrute del permiso de la madre.

Año	% de padres que fraccionando el permiso, lo utilizan 100 días o más después del hecho causante

	Sobre quienes fraccionan	Sobre el total de expedientes
2019 (abril a diciembre)	39,0	16,3
2020 (enero a diciembre)	39,3	20,5
2021 (enero a julio)	1,2	0,3
TOTAL	35,6	15,7

Este resultado es muy relevante, porque los estudios que se han llevado a cabo (por ejemplo, Meil et al, 2021 y la literatura que allí se referencia), demuestran que la implicación del padre en el cuidado de los hijos es mucho mayor si dedica un período de cuidado (en principio al menos 4 semanas) “solo”, cuando su pareja se reincorpora al empleo, que si solamente “ayuda” cuando ambos progenitores están de permiso. Esta mayor implicación no se limita además al período que se está de permiso, sino en base a lo que puede dominarse el “principio del precedente” a lo largo de todas las fases del ciclo de crianza. El uso del permiso en solitario por el padre es así un efectivo mecanismo de promoción de la igualdad de género en el espacio doméstico y la reforma parcial necesaria para adaptar la legislación española a la Directiva (UE) 2019/1158 de conciliación debería tenerlo en cuenta para promover su uso en estos términos.

Nota:

Este proyecto forma parte del proyecto financiado por la Agencia Estatal de Investigación “El cuidado de niños/as menores de 7 años en España: agentes, prácticas y satisfacción con el proyecto familiar”, con referencia CSO2017-84634-R. Investigador principal: Gerardo Meil y Jesús Rogero-García, Universidad Autónoma de Madrid. Equipo de investigación: Pedro Romero-Balsas (Universidad Autónoma de Madrid), Vicente Díaz-Gandasegui (Universidad Carlos III) y Daphne Muntañola-Saura (Universidad Autónoma de Barcelona)

Estos resultados se han presentado en el seminario anual del International Network on Leave Policy & Research, Nueva York, 21 y 22 de junio de 2022, disponible en <https://www.leavenetwork.org/annual-seminars/>

Referencias:

Meil, G. (2018), Spanish fathers benefiting from maternity leave: Experience and policy demands. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Economics and Sociology*, 136, 17-37

Meil G, Rogero-García J, Romero-Balsas P, Díaz-Gandasegui V. (2021) The Impact of Paternity Leave Compared to Unemployment on Child Care and Housework Distribution in Spain. *Journal of Family Issues*. November 2021.

Romero-Balsas, Pedro; Rogero-Garcia, Jesus and Meil, Gerardo (2022). “Unpaid Parental Leave and Nursery Schools: Are They Substitute or Complementary Resources?”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 177: 111-126.

Romero-Balsas, P.; Meil, G. & Rogero-García, J. (2022), Is Spanish parental leave ‘traditionalising’ the gender distribution of childcare and housework? *Journal of Family Research*, Early View, 1–19.