

27

INFORME  
ESPAÑA  
2020

CÁTEDRA  
JOSÉ MARÍA MARTÍN  
PATINO DE LA CULTURA  
DEL ENCUENTRO



Servicio de Biblioteca. Universidad Pontificia Comillas de Madrid

INFORME España 2020 / Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro ; [coordinación y edición Agustín Blanco, Antonio Chueca, José Antonio López-Ruiz y Sebastián Mora]. -- Madrid : Universidad Pontificia Comillas, Cátedra J.M. Martín Patino, 2020.

529 p.

En la portada: 27.

Es continuación de la colección CECS publicada por la Fundación Encuentro ISSN 1137-6228.

Universidad Pontificia Comillas. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.

D.L. M-26169-2020. -- ISBN 978-84-8468-850-1

1. Situación política. 2. Situación social. 3. España. I Blanco Martín, Agustín. II. Chueca, Antonio. III. López-Ruiz, José Antonio. IV. Mora Rosado, Sebastián.

Coordinación y edición: Agustín Blanco, Antonio Chueca,  
José Antonio López-Ruiz y Sebastián Mora

Edita: UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS  
Cátedra J. M. Martín Patino

ISBN: 978-84-8468-850-1  
Depósito Legal: M-26169-2020

Imprenta Kadmos  
Salamanca



*Gracias a la Fundación Ramón Areces, la Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro elabora este informe. En él ofrecemos una interpretación global y comprensiva de la realidad social española, de las tendencias y procesos más relevantes y significativos del cambio.*

*El informe quiere contribuir a la formación de la autoconciencia colectiva, ser un punto de referencia para el debate público que ayude a compartir los principios básicos de los intereses generales.*

# ÍNDICE

---

## PARTE PRIMERA: CONSIDERACIONES GENERALES LA LARGA CRISIS EXISTENCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

*Agustín José Menéndez*

Introducción.....	15
1. Las crisis financiera, económica y fiscal.....	16
1.1. La crisis financiera.....	16
1.2. La crisis económica.....	21
1.3. Crisis fiscales en la Unión Europea, y especialmente, en la eurozona.....	24
2. La crisis migratoria.....	40
2.1. El aumento del flujo de migrantes y sus causas.....	41
2.2. De un serio desafío a una grave crisis.....	41
2.3. Una gestión de emergencia.....	42
2.4. La incapacidad de la Unión Europea para hacer frente a la crisis.....	45
3. La crisis política (1): la involución democrática de Hungría y Polonia.....	49
3.1. La involución democrática.....	50
3.2. El contexto del retroceso democrático.....	53
4. La crisis política (2): la crisis de articulación territorial.....	56
4.1. Antecedentes: hacia el Brexit.....	56
4.2. La negociación de la retirada.....	59
4.3. Perspectivas sobre el futuro marco de relación.....	61
5. Las transformaciones de la Unión Europea y, en particular, de la eurozona.....	62
5.1. Cambios en la estructura institucional y en el proceso de toma de decisiones.....	63
5.2. Estructura socioeconómica.....	65
5.3. Estructura política.....	67
6. Coda: la crisis del coronavirus.....	69
6.1. El doble impacto del coronavirus.....	69
6.2. El gobierno europeo de la crisis del coronavirus.....	70
Conclusiones.....	79
Bibliografía.....	82

## PARTE SEGUNDA: LA SOLEDAD DEL SIGLO XXI

*Fernando Vidal y Amaia Halty*

1. Introducción.....	91
2. La soledad del ser.....	92
2.1. La soledad industrial.....	93
2.2. La soledad neoliberal.....	94
2.3. La soledad existencial del siglo XXI.....	95
3. Las dimensiones de la soledad en nuestra sociedad.....	97
3.1. ¿Crece la soledad?.....	98
3.2. ¿Nos preocupamos suficientemente por los demás?.....	99
3.3. Satisfacción con la vida.....	100
3.4. Soledad física: pasar solo todo o casi todo el día.....	101
3.5. El sentimiento de soledad.....	103
3.6. Aislamiento y exclusión relacional.....	105

3.7. Sentirse amado y relaciones personales.....	110
3.8. La compañía que hacen redes y televisión.....	120
3.9. Conclusiones.....	121
4. Comparación internacional.....	129
4.1. Comparación con la encuesta británica Censuswide.....	129
4.2. Comparación con la encuesta británica Relate.....	130
4.3. Comparación con la encuesta estadounidense CIGNA.....	131
4.4. Comparación con la encuesta mundial de BBC.....	132
5. La epidemia de la soledad.....	133
5.1. La desconexión del sentido.....	135
5.2. Ciudades diseñadas para la soledad.....	136
5.3. Soledad y nuevas tecnologías.....	137
5.4. Soledad en el trabajo.....	139
5.5. Trabajadores remotos.....	141
5.6. La soledad de la fortuna.....	143
6. Colectivos vulnerables.....	144
6.1. Niños solos: los niños de la llave.....	145
6.2. Familias con niños gravemente enfermos.....	145
6.3. Hikikomori, fobia social y agorafobia.....	147
7. La epidemia de la soledad durante la pandemia del coronavirus.....	148
7.1. Impacto de la COVID-19 en la soledad e interior de los individuos.....	149
7.2. La soledad del coronavirus.....	155
7.3. Redes de revinculación.....	159
7.4. La soledad tras la pandemia COVID-19.....	163
Bibliografía.....	164

## PARTE TERCERA: DESARROLLO E INTEGRACIÓN SOCIAL

### Capítulo 1

#### MERCADO DE TRABAJO Y DESIGUALDAD

*Luis Ayala Cañón y Olga Cantó Sánchez*

Introducción.....	173
1. Las nuevas relaciones entre el mercado de trabajo y la desigualdad.....	175
1.1. Vulnerabilidad del empleo, vulnerabilidad de la renta.....	176
1.2. El mercado de trabajo y la desigualdad en perspectiva comparada.....	179
2. Empleo, desempleo y desigualdad en España.....	182
2.1. La relación entre el desempleo y la desigualdad en el largo plazo....	183
2.2. El desempleo dentro del hogar: ¿una barrera suficiente contra la desigualdad?.....	185
2.3. El problema de los trabajadores pobres.....	188
3. La desigualdad de los salarios.....	192
3.1. Tendencias de la desigualdad salarial.....	193
3.2. La desigualdad en las horas trabajadas.....	195
3.3. La persistencia de la brecha salarial de género.....	197
4. Políticas de empleo y desigualdad.....	199
4.1. Prestaciones de desempleo y desigualdad.....	199
4.2. Las propuestas de nuevos esquemas de protección.....	203
5. Conclusiones.....	213
Bibliografía.....	216

## Capítulo 2

## LA ESCUELA RURAL

*Rogeli Santamaría Luna*

Introducción.....	221
1. La escuela rural. Historia y definición.....	224
1.1. La escuela rural en España: historia de una ausencia.....	224
1.2. Definición de escuela rural.....	229
1.3. El contexto territorial y sociodemográfico de la escuela rural .....	232
2. Los (escasos) datos de la escuela rural .....	238
2.1. Estructura y organización.....	238
2.2. Los resultados de la escuela rural en el programa PISA .....	249
2.3. Cómo se vive en la escuela rural según PISA 2018 .....	252
3. La escuela rural y el desarrollo rural .....	256
3.1. El papel de la escuela ante el reto demográfico .....	256
3.2. Un nuevo reto: el acceso al mundo digital .....	260
4. La escuela rural en el contexto internacional y autonómico.....	264
4.1. La escuela rural en Francia.....	264
4.2. La escuela rural en el Reino Unido.....	266
4.3. La escuela rural en América Latina y el Caribe .....	268
4.4. La escuela rural en el Estado de las Autonomías .....	269
5. El futuro de la escuela rural: retos, oportunidades y propuestas de me- jora .....	272
5.1. La escuela rural, clave del desarrollo sostenible.....	272
5.2. Conocer y visibilizar la escuela rural.....	273
5.3. La escuela rural en las evaluaciones externas internacionales.....	275
5.4. Ampliar la oferta educativa y mejorar las infraestructuras en el me- dio rural.....	276
5.5. Un profesorado estable, comprometido y reconocido.....	277
5.6. Un plan integrado e integral para la escuela rural .....	278
5.7. Un proyecto de todos.....	280
Bibliografía.....	282

## Capítulo 3

LOS PERMISOS PARA EL CUIDADO DE NIÑOS/AS: EVOLUCIÓN E  
IMPLICACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS*Gerardo Meil Landwerlin, Jesús Rogero-García y Pedro Romero-Balsas*

Introducción.....	293
1. La evolución de la política de permisos parentales y su configuración actual.....	294
1.1. Orígenes de los permisos parentales .....	295
1.2. La política de permisos parentales con el establecimiento de la de- mocracia.....	295
1.3. Hacia una política de igualación de los permisos de maternidad y paternidad .....	297
1.4. La igualación de los permisos para ambos progenitores y su cam- bio de denominación .....	300
2. La política de permisos española en el contexto de la Unión Europea ....	303
3. Alcance y barreras a la utilización de los distintos permisos parentales..	307
3.1. Uso de los permisos de maternidad y paternidad.....	308
3.2. Uso de las excedencias y reducciones de jornada.....	311

4. Efectos de los permisos sobre la dinámica familiar y el empleo .....	313
4.1. Efectos en el cuidado de los niños y en el trabajo doméstico .....	313
4.2. Efectos sobre la estabilidad de los proyectos de pareja .....	316
4.3. Efectos en el empleo .....	317
5. Implicaciones económicas de los permisos parentales.....	319
5.1. El gasto público y de los hogares en permisos parentales .....	319
5.2. El gasto en permisos parentales y escuelas infantiles en perspectiva comparada.....	321
5.3. Alternativas de gasto en políticas de cuidado .....	328
6. Conclusiones.....	330
Bibliografía .....	333
Anexo .....	337

## Capítulo 4

### RACISMO Y XENOFOBIA EN UNA SOCIEDAD DIVERSA

*Raquel Caro, Mercedes Fernández y Consuelo Valbuena*

Introducción.....	343
1. Los números y las políticas de la inmigración a España en el contexto de la Unión Europea .....	344
1.1. Cifras de inmigración .....	344
1.2. Política migratoria .....	350
2. Estereotipo, prejuicio, racismo, xenofobia: algunos apuntes teóricos .....	355
2.1. El racismo y la xenofobia .....	355
2.2. El prejuicio .....	357
2.3. Los indicadores del racismo y la xenofobia y la deseabilidad social .....	358
2.4. Una breve nota sobre la cuestión de la integración.....	359
2.5. La integración en clave de cohesión social .....	361
3. Actitudes ante el racismo.....	362
3.1. El auge de los partidos racistas en Europa: ¿está radicalizándose la sociedad? .....	363
3.2. Actitudes en Europa: el Eurobarómetro .....	365
3.3. Tendencias en las percepciones y actitudes de los españoles ante la inmigración .....	375
Conclusiones.....	404
Bibliografía.....	409

## PARTE CUARTA: REDES Y TERRITORIO

## Capítulo 5

### LA VIVIENDA EN ESPAÑA: DINÁMICAS DE CAMBIO EN EL MODELO RESIDENCIAL

*Andrés Walliser y Pedro Uceda*

Introducción: necesidad, demanda y oferta de vivienda .....	415
1. El modelo residencial español: descifrando la complejidad.....	418
1.1. Dimensión demográfica del modelo residencial.....	420
1.2. El comportamiento residencial .....	421
1.3. La perspectiva económica .....	423
1.4. La perspectiva política y de las políticas públicas de vivienda y suelo .....	425
2. Una aproximación teórica y cuantitativa al parque residencial en España .....	425

2.1. ¿Cuál es el tamaño del parque de viviendas en España?.....	426
2.2. Y estas cuestiones, ¿se dan de manera uniforme en todo el territorio nacional? Las diferencias al interior de España .....	428
3. ¿Cómo influye la ordenación del territorio en el modelo residencial? .....	431
4. ¿Son las políticas de vivienda la solución al problema de la vivienda? ....	433
5. Los márgenes del modelo residencial: vivienda y vulnerabilidad .....	446
5.1. Jóvenes sin casa: la familia (y los problemas) crecen.....	447
5.2. La población adulta mayor: cuando la vivienda es la seguridad y una condena .....	451
5.3. La vida en una maleta: vivienda y migrantes.....	454
5.4. Sinhogarismo: cuando la vivienda son más que cuatro paredes .....	459
6. Conclusiones: un modelo en transición, pero con grandes incógnitas a corto plazo .....	460
Bibliografía.....	464

## Capítulo 6

### CIUDADES SOSTENIBLES Y ECOLOGÍA INTEGRAL

*José Manuel López Rodrigo*

1. Introducción: la sociedad en transición (ecológica) .....	471
1.1. De capital versus trabajo a capital versus biosfera .....	471
1.2. Más preguntas que respuestas .....	474
2. Las ciudades, protagonistas.....	480
2.1. Asimetría demográfica.....	481
2.2. Un modelo de transporte que concentra .....	483
2.3. La vivienda en el centro de la sociedad .....	484
3. Distintos problemas, nuevas oportunidades .....	494
3.1. La emergencia climática condiciona la agenda social .....	495
3.2. Buscando una imagen para la transición ecológica .....	497
3.3. Nuevo modelo urbano .....	499
4. Vivienda y energía .....	502
4.1. De la vivienda a la casa.....	502
4.2. Rehabilitación sostenible .....	507
4.3. Democratización de la energía.....	513
5. Movilidad sin petróleo .....	515
5.1. ¿Moverse igual con menos vehículos?.....	515
5.2. Del transporte a la movilidad.....	521
5.3. Sistemas públicos .....	523
6. Ecología integral: la ciudad como ecosistema .....	524
Bibliografía.....	529

**Capítulo 3**  
**LOS PERMISOS PARA EL CUIDADO DE**  
**NIÑOS/AS: EVOLUCIÓN E IMPLICACIONES**  
**SOCIALES Y ECONÓMICAS**

---

Gerardo Meil Landwerlin  
Jesús Rogero-García  
Pedro Romero-Balsas  
*Universidad Autónoma de Madrid*

## **Introducción**

El 8 de noviembre de 1919 se aprobó la Convención número 3 de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud de la cual los países signatarios se comprometían a introducir un permiso de maternidad y lactancia para proteger la salud de la madre y del bebé. Para muchas familias, entre ellas muchas españolas, la adopción de esa medida supuso un importante avance en su bienestar. Un siglo después, en 2019, también se han acometido profundas reformas en la política de permisos parentales, tanto a nivel de la Unión Europea, como en algunos de sus países miembros. En particular, en España se ha iniciado el camino hacia los permisos parentales iguales e intransferibles.

En nuestro país, se ha aprobado una reforma que sustituye el permiso de maternidad y paternidad por el permiso de nacimiento y cuidado del menor, igualando las condiciones y duración de ambos y haciéndolos además intransferibles entre los progenitores. El objetivo de la reforma es contribuir a remover obstáculos a la igualdad efectiva de hombres y mujeres tanto en el empleo como en el espacio familiar y doméstico. En la Unión Europea se ha logrado finalmente aprobar también en 2019 y tras un larguísimo proceso de consultas y discusiones, con cambios de orientación radicales, una nueva directiva en materia de conciliación de vida familiar y laboral. Los objetivos que se persiguen con esta nueva directiva también se refieren, entre otros, a la promoción de la igualdad efectiva de hombres y mujeres a través del fomento del uso por los padres de las medidas de conciliación y, singularmente, de los permisos parentales. El Gobierno de Finlandia también ha anunciado su intención de reformar la legislación sobre permisos de forma que padres y madres dispongan de igual tiempo para cuidar de sus hijos.

Habida cuenta del papel que los permisos parentales han adquirido en la agenda de la política social, resulta de interés abordar en el informe las características de esta reforma, su legitimación, su potencial de cambio de

las relaciones de género, así como el coste social que representa, tanto para las Administraciones Públicas como para las familias.

El presente capítulo tiene, en consecuencia, como objetivos analizar la política de permisos parentales en España, su impacto en las condiciones de vida de las familias y el coste que representa. En el primer apartado analizaremos la evolución que ha seguido la política de permisos, para así poder comprender las características y alcance del cambio acometido en 2019. A continuación, contextualizaremos sus objetivos y características en el marco europeo. Dado que tener reconocidos derechos no implica que puedan ejercerse, en el tercer apartado analizaremos las pautas de uso de los principales permisos y las barreras que existen para hacer realidad el derecho a conciliar vida personal y laboral. El cuarto apartado está destinado a proporcionar evidencia empírica de la utilidad de fomentar el uso de los permisos parentales por los hombres para lograr una reducción de la desigualdad de género en el espacio familiar y laboral, legitimando con ello la reforma acometida. Finalmente, en el último epígrafe realizaremos una estimación del gasto público y de las familias en permisos parentales durante el período 0-3 años, compararemos este gasto con el de las escuelas infantiles y, por último, calcularemos el gasto que implicaría ampliar la cobertura de ambas políticas públicas.

## **1. La evolución de la política de permisos parentales y su configuración actual**

El concepto genérico de “permisos parentales” para englobar todos los permisos reconocidos a los progenitores para cuidar de sus hijos (maternidad, paternidad, lactancia, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, excedencia para cuidado de niños, reducción de jornada por guarda legal de menores y por cuidado de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves) es un término relativamente reciente surgido al hilo del aumento de la protección social de la parentalidad. En sus orígenes solo se utilizaban los conceptos de permiso de maternidad y lactancia, puesto que solo se reconocían estos dos tipos de permisos. Estaban destinados exclusivamente a las madres trabajadoras que acababan de dar a luz, para garantizar su salud y la del bebé. En la actualidad el catálogo de objetivos que se quiere lograr con esta política se ha ampliado sustancialmente hasta concebirse como un instrumento no solo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, sino también la igualdad de género. En el presente epígrafe hacemos un rápido recorrido por esta evolución, para tratar de entender cómo se ha producido un cambio tan radical en esta política con la reforma acometida en 2019.

### *1.1. Orígenes de los permisos parentales*

Aunque las primeras medidas de protección de las madres trabajadoras alrededor del momento del parto se introducen en España en 1900, es en 1923 cuando se crea un subsidio para compensar la pérdida de salario y garantizar asistencia sanitaria durante el descanso obligatorio tras el parto (Cuesta, 2012). Será, no obstante, en 1929 cuando se crea el seguro de maternidad en virtud de la aplicación del convenio número 3 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece por primera vez un permiso de maternidad propiamente dicho (Wall y Escobedo, 2009). Este seguro social garantizaba, siguiendo las recomendaciones de la Convención, el derecho a prestaciones sanitarias para preservar la salud de la madre y del recién nacido, y un permiso remunerado en función de las cotizaciones pagadas de hasta 6 semanas previas al parto según prescripción médica, y 6 semanas ininterrumpidas obligatorias posteriores al mismo, así como el derecho a descanso para la lactancia una vez retornadas al empleo.

El objetivo de estos permisos era, por tanto, fundamentalmente garantizar la recuperación y salud de la madre, y el bienestar del recién nacido. Aunque con cambios en la organización de la provisión de prestaciones sociales (separación de la prestación sanitaria y de la de maternidad), este objetivo permanecerá inalterado hasta 1970, cuando se introduce la excedencia por maternidad (también denominado permiso parental). Este permiso consiste en la posibilidad de una excedencia de entre uno y tres años por maternidad, aunque sin prestación compensatoria por la pérdida del salario, ni garantía de retorno al puesto de trabajo desempeñado. El objetivo de esta ampliación de los permisos parentales era facilitar la conciliación de vida familiar y laboral de las mujeres dentro del marco de una concepción tradicional de los roles familiares, tal como se justifica en la exposición de motivos de la ley que lo regula (Decreto 2310 de 1970 de 20 de agosto): [las medidas introducidas por la ley tienen] “el propósito de armonizar el trabajo por cuenta ajena de la mujer con el cumplimiento de sus deberes familiares, como esposa y madre, de tal manera que pueda cumplir éstos sin menoscabo en ningún momento de sus derechos laborales”.

### *1.2. La política de permisos parentales con el establecimiento de la democracia*

Una concepción más igualitaria en términos de género de los permisos parentales no se produce hasta la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, cuando, en aplicación del principio constitucional de no discriminación por razón del sexo, se extiende el derecho a excedencia por cuidado de niños también a los padres y se amplían los permisos disponibles

para facilitar la conciliación al reconocer el derecho a todos los trabajadores a reducir su jornada entre un tercio y la mitad con reducción proporcional del salario por guarda de menores de 6 años. El derecho a excedencia, a diferencia de la reducción de jornada, no se concibe, sin embargo, como un derecho individual, sino como un derecho familiar, de forma que cuando ambos progenitores trabajan, solo uno de ellos tiene reconocido el derecho. Ello a pesar de que sigue sin concederse prestación compensatoria alguna por la pérdida del salario y tampoco se garantiza la reserva del puesto de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores también mejora el permiso de maternidad al ampliarlo hasta 14 semanas y conceder mayor flexibilidad en su uso al no obligar a utilizar un período antes del parto y no hacerlo dependiente de prescripción médica.

Con la aprobación del Primer Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990), elaborado por el Gobierno del PSOE, los permisos parentales pasan a considerarse un instrumento de la política de igualdad de género al vincularse al objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral. A diferencia del cambio que se producirá con la Ley de Igualdad de 2007, cuando se crea el permiso de paternidad, esta reorientación no significa “promover” que los padres utilicen los permisos parentales, sino “facilitar” el que lo puedan hacer. Salvo un período del permiso de maternidad, el resto de los permisos se reconfiguran como neutrales en términos de género, siendo las parejas las que deben decidir quién de ellos utiliza los permisos disponibles, lo que redundará en que sean las madres quienes los utilicen mayoritariamente, como se verá más adelante. Así, mediante la Ley 3/1989 se introducen una serie de modificaciones en la regulación de los permisos parentales “para que el cuidado de los hijos”, como se señala en la exposición de motivos, “no incida negativamente sobre la vida laboral de los trabajadores”. Las medidas introducidas para facilitar la utilización de los permisos por parte de los padres, sin embargo, son muy limitadas, puesto que se circunscriben a posibilitar que las mujeres puedan transferir hasta cuatro semanas del permiso de maternidad no obligatorio al padre. Por otro lado, cuando ambos progenitores trabajan, se reconoce también al padre el permiso de lactancia, aunque solo podrá disfrutarlo uno de los progenitores. Esta misma ley amplía el permiso de maternidad a los casos de adopción de menores de 5 años. En 1995, mediante la Ley 4/1995 de 23 de marzo, el derecho a excedencia se convierte en un derecho individual de todos los trabajadores, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año y hasta el tercer año reserva de uno del mismo grupo profesional o categoría semejante.

La Ley 39/1999 de conciliación de vida familiar y laboral, diseñada e implantada durante el Gobierno del Partido Popular para ajustar la normativa española a las Directivas comunitarias sobre protección de la maternidad (92/85/CEE, de 19 de octubre) y sobre permiso parental (96/34/CE, de 3 de

junio), descansa en el enfoque de promover la conciliación y la igualdad de género. Las mejoras introducidas por esta ley y su desarrollo en el RD 1251/2001 consisten, en primer lugar, en contemplar la baja por maternidad no como un supuesto de incapacidad laboral transitoria, sino como una contingencia específica con derecho a una prestación compensatoria del 100% del salario previo, ampliando hasta 10 el número de semanas que pueden ser transferidas al padre, flexibilizando su uso y ampliando la duración en caso de parto múltiple o discapacidad. En segundo lugar, se igualan los derechos en los casos de parto, acogimiento y adopción de menores de 6 años. En tercer lugar, se crean los permisos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia. Por último, el derecho a excedencia y reducción de jornada se extiende también al cuidado de familiares dependientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Con la aprobación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se produce un cambio importante dentro de los objetivos de la política de permisos parentales. Por un lado, se enmarca en una ambiciosa ley diseñada para introducir instrumentos que permitan lograr, como su nombre indica, la igualdad efectiva de género. Por otro lado, no se trata solo de “facilitar” que los padres utilicen los permisos parentales, sino de “promover” de forma efectiva que los utilicen. Para ello se introduce el permiso de paternidad con el objetivo explícito de “contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares” (art. 44.3). Este permiso consiste en el derecho a 13 días de descanso, adicionales a los dos días por nacimiento de hijos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, y a ampliar hasta 4 semanas a partir de 2011, con una prestación sustitutoria equivalente al 100% del salario percibido y sujeto a criterios de cotización previa bastante generosos (mínimo de 360 días a lo largo de su vida laboral). Se trata de un permiso individual e intransferible, a diferencia del permiso de maternidad, y tampoco es obligatorio, pudiéndose utilizar simultánea o consecutivamente al permiso de maternidad (salvo para los trabajadores sujetos al Estatuto Básico del Empleado Público, que deberán utilizarlo tras el parto, adopción o acogimiento). Esta ley también facilita el reconocimiento del permiso de maternidad a las madres en situación más vulnerable en el mercado de trabajo al rebajar los requisitos de cotización e introducir una prestación no contributiva de 6 semanas de duración.

### *1.3. Hacia una política de igualación de los permisos de maternidad y paternidad*

Con estas nuevas medidas, se instala en el discurso político la idea de extender gradualmente el permiso de paternidad, como un instrumento de fomento de la corresponsabilidad de los padres. Los programas de los partidos políticos en las elecciones de 2008 así lo recogen, si bien los partidos

conservadores y de centro (PP y UPyD) proponían aumentar los permisos de ambos progenitores, mientras los partidos de izquierda (PSOE e IU) proponían igualar ambos, extendiendo la duración del permiso de paternidad. Paralelamente, en el ámbito de la sociedad civil, surge en 2005 la “Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción” (PPIINA), que jugará un papel muy relevante en la actual reorientación de la política de permisos (Meil, Rogero-García, Romero-Balsas y Castrillo-Bustamante, 2019). Su objetivo es contribuir no solo al fomento de la corresponsabilidad, sino también a la eliminación de la denominada “discriminación estadística” de las mujeres, consistente en la creencia de que las mujeres están menos disponibles para el empleo que los hombres debido a la maternidad (Castro y Pazos, 2008). La gravedad de la crisis económica iniciada en 2007, que se traduce en elevados aumentos de desempleo, drástica caída de los ingresos fiscales y grandes recortes sociales, lleva a la desaparición de estas propuestas de la agenda de reformas previstas, aunque no a la eliminación de las mejoras introducidas y singularmente del permiso de paternidad.

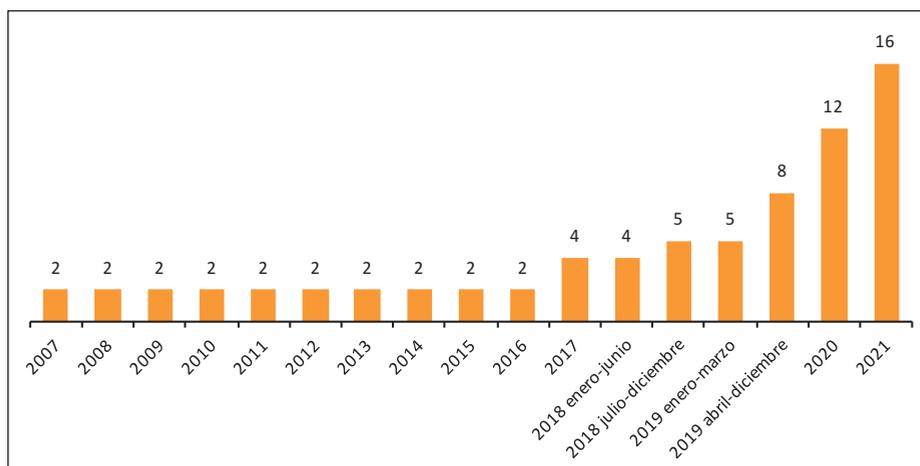
Transcurrido lo peor de la crisis, el PP en el Gobierno acomete en 2011 dos reformas puntuales (con escaso impacto presupuestario) que mejoran las prestaciones, pero que están alejadas de las propuestas de igualación de los permisos de maternidad y paternidad. De hecho, la ampliación a 4 semanas del permiso de paternidad no se sustanciará hasta 2017. Las reformas abordan, por un lado, la creación de una nueva prestación de cuidado de niños, cuando ambos progenitores trabajan, destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo en un 50% para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y que consiste en la compensación por la reducción del salario que comporta. La duración de esta prestación es de un mes, prorrogable por períodos de dos meses y como máximo hasta que el menor cumpla 18 años, siempre y cuando sea necesario el cuidado directo, continuo y permanente del menor. Por otro lado, se modifican los criterios de cómputo de los períodos de cuidado a efectos de su consideración como de cotización efectiva, considerando como tales hasta 270 días por cada hijo/a cuando el embarazo o cuidado del menor comporte el abandono del mercado de trabajo, así como hasta 3 años por excedencia por cuidado de niños (Ley 27/2011, de 1 de agosto).

La discusión sobre la duración de los permisos de maternidad y paternidad y su eventual igualación, sin embargo, no desaparecerá del todo de la arena política. La aparición de los en su momento denominados “nuevos partidos” (Podemos y Ciudadanos), con su programa de renovación y modernización de la dinámica política, colocan en la agenda de las políticas públicas precisamente la reclamación de permisos iguales para ambos progenitores. La reclamación de Podemos es la propuesta de permisos iguales e intransferibles de la PPIINA. La propuesta de Ciudadanos es más modesta, combinando obligatoriedad con libertad de elección, al proponer

8 semanas obligatorias para cada uno de los progenitores tras el parto, adopción o acogimiento y otras 10 semanas a repartir según acuerden. El PSOE se suma también a esta corriente y defiende en su programa para las elecciones ampliar gradualmente la duración del permiso de paternidad hasta igualarlo al de maternidad. Mientras, en el discurso del PP, que en este año se encontraba en el Gobierno, se mantiene la idea de ofrecer a las familias “más libertad para su toma de decisiones”, al tiempo que se ensalza “el valor social de la maternidad” (Meil, Rogero-García, Romero-Balsas y Castrillo-Bustamante, 2019).

La elevada fragmentación de la representación parlamentaria surgida de las elecciones de 2015 facilita que el objetivo de la igualación de los permisos se coloque en la agenda de las políticas públicas. En el acuerdo de coalición de 2016 entre PP y Ciudadanos, que finalmente logra obtener mayoría suficiente para formar Gobierno, se establece una fórmula más ambigua al acordar “aprobar las medidas necesarias con el objetivo de igualar los permisos de paternidad con los de maternidad en los próximos años”, en función de la disponibilidad presupuestaria. Una de las primeras medidas tomadas por el nuevo Gobierno del PP consiste en ampliar a 4 semanas el permiso de paternidad a partir del 1 de enero de 2017, dando cumplimiento al mandato previsto en la Ley de Igualdad de 2007. A mediados de 2018, tras una moción de censura contra el Presidente del Gobierno (Mariano Rajoy) que apoyan todos los partidos de la oposición, el PSOE pasa a formar un nuevo Gobierno. Una de sus primeras medidas es la extensión del permiso de paternidad hasta las 5 semanas a partir del 5 de julio de 2018, una medida ya prevista por el anterior Gobierno.

Gráfico 1 – Evolución de la duración del permiso de paternidad. En semanas. 2007-2021



Fuente: Elaboración propia.

Ante la imposibilidad de aprobar un nuevo presupuesto público, el Gobierno socialista decide en marzo de 2019 concluir anticipadamente la legislatura y convocar nuevas elecciones. El Gobierno en funciones aprueba una serie de leyes sociales como parte de su campaña electoral, entre las que se incluye el 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”, que incluye una profunda reforma de la política de permisos. La equiparación de los permisos de maternidad y paternidad entra en vigor a partir del 1 de abril de 2019, ampliándose a 8 semanas la duración total del permiso de paternidad de forma provisional.

#### *1.4. La igualación de los permisos para ambos progenitores y su cambio de denominación*

La gran novedad del Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, en la parte que se refiere a los permisos parentales, radica en la igualación de la duración de los permisos de maternidad y paternidad de forma gradual hasta 2021 y el cambio de su denominación. A partir de la reforma, las bajas laborales y las correspondientes prestaciones dejan de llamarse de maternidad y paternidad, para pasar a denominarse como de “nacimiento y cuidado del menor”, sumándose, como se verá en el próximo epígrafe, a una práctica de cambio de denominación que también se ha producido en otros países de la Unión Europea (Kosłowski, Blum, Dobrotić, Macht y Moss, 2019). Este cambio de denominación, motivado por el hecho de buscar una terminología más neutra en términos de género e integrar semánticamente la diversidad familiar, comporta el abandono de los términos “padre” y “paternidad” en favor de “otro progenitor” y “progenitor diferente de la madre biológica”.

La igualación se refiere no solo a que ambos permisos tendrán una duración de 16 semanas con una prestación sustitutoria del salario percibido del 100% de la base reguladora, sino también a las ampliaciones previstas en caso de parto múltiple o discapacidad. La reforma también iguala el descanso obligatorio de 6 semanas para ambos, que forzosamente deberán utilizarlo al mismo tiempo. La aprobación en agosto de 2019 de la Directiva 2019/1158/EU sobre conciliación (que deberá trasponerse antes de agosto de 2022) puede acabar con dicha igualación, pues obliga a los Estados miembros a garantizar, entre otros derechos, un mínimo de cuatro meses de permiso parental para cada uno de los progenitores de los que al menos dos deben ser intransferibles y remunerados, además de 14 semanas mínimo de permiso de maternidad remunerado y dos de paternidad. Rebasando los requisitos mínimos en el caso de los permisos remunerados que deben reconocerse a los padres, no sucede lo mismo en el caso de las madres, lo que obligará al Gobierno a elegir entre distintas alternativas (de la Corte, 2020).

De acuerdo con el principio “iguales e intransferibles” que ha inspirado la reforma, la parte voluntaria del permiso de maternidad deja de poder ser transferida de la madre al otro progenitor (salvo parcialmente en el período transitorio). Esta transferencia, que se utilizaba principalmente para que el padre cuidara del bebé cuando la madre se veía obligada o quería retornar a su puesto de trabajo (Meil, 2018), deja así de concebirse como un mecanismo facilitador de la conciliación, razón que se utilizó para su introducción en 1989. El uso de este período voluntario de 10 semanas, sin embargo, se flexibiliza, permitiendo que pueda ser fijado en el tiempo durante el primer año a voluntad de los progenitores, ya sea de forma fragmentada por semanas completas o de forma ininterrumpida, siempre con un preaviso al empleador de al menos 15 días y siempre que ambos progenitores trabajen. También se permite, como antes de la reforma, la posibilidad de utilizarlo a tiempo parcial, siempre que así se acuerde con el empleador. Esta flexibilización permite así, aunque no impone, que el padre pueda quedarse solo al cuidado del bebé una vez que se ha terminado el permiso para la madre y esta deba reincorporarse a su puesto de trabajo. El hecho de que la reforma no se haya publicitado en estos términos limita mucho su potencial fomento de la igualdad de género, habida cuenta del gran potencial transformador de las relaciones de género que tiene el que los hombres los usen solos (O’Brien y Wall, 2017; Meil, 2018; Romero-Balsas, Meil y Rogero-García, 2019), como se ilustrará más adelante.

La igualación también se aplica a las condiciones de acceso. Según la legislación previa, aunque a ambos progenitores se les exigía estar en situación de alta (cotizando) o asimilados (situación legal de desempleo y otras circunstancias excepcionales), los criterios de cotización eran menos exigentes para las madres que para los padres, graduándose en función de su edad. Con la nueva legislación, pasan a exigirse los mismos criterios de cotización a los hombres que a las mujeres, lo que beneficia a los padres con elevada precariedad laboral. No obstante, esta igualación no es plena, porque a los padres que no cumplan estos requisitos de cotización, a diferencia de las madres, no se les reconoce la prestación no contributiva de 6 semanas al 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Al no hacer la prestación universal, esto es, independiente de la situación y biografía laboral, estas prestaciones contribuyen a la desigualdad social en general, lo que tiende a traducirse también en desigualdad de género (EIGE, 2019).

También se produce una igualación entre las condiciones aplicadas en caso de parto y en los casos de adopción y acogimiento, no tanto en el período transitorio de aplicación de la ley (al haber restricciones en la flexibilidad de uso del permiso), como una vez que sea de aplicación plena. La única excepción es cuando la adopción o acogimiento es de mayores de 12

meses (y menores de 6 años, que es el límite para tener derecho a prestación). Esta igualación había venido produciéndose, no obstante, de forma gradual desde la Ley 3/1989.

Salvo en el período transitorio para los casos de adopción y acogimiento, las condiciones y posibilidades de uso del permiso por nacimiento y cuidado del menor es igual para los trabajadores sujetos al Estatuto de los Trabajadores y para aquellos sujetos al Estatuto Básico del Empleado Público (de aplicación en este caso tanto para personal funcionario como laboral). Esta igualación afecta en parte también al permiso de lactancia, que en el caso de los empleados públicos dura hasta el primer año del bebé, mientras que en el caso de los empleados del sector privado dura hasta los nueve meses de edad. Este permiso reconoce el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante sin reducción proporcional del salario; puede dividirse en dos fracciones de media hora o sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora. Por convenio colectivo o acuerdo con el empleador, suele sumarse en jornadas completas acumuladas, dando lugar a una ampliación del permiso de cuatro y dos semanas respectivamente (Meil, Romero y Castrillo, 2019). Pues bien, la nueva ley establece que cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores sujetos al Estatuto de los Trabajadores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Cuando ambos progenitores disfruten de este período, y para compensar la pérdida de salario que ello implica, se crea la prestación “por corresponsabilidad en el cuidado del lactante”, que solo podrá disfrutar uno de ellos. En el caso de los empleados públicos (funcionarios o laborales), sin embargo, no se exigen estos requisitos, reconociéndose como un derecho individual, no transferible y acumulable en jornadas completas a sumar una vez haya concluido el permiso por nacimiento y cuidado (art. 48f del Estatuto Básico del Empleado Público).

El tiempo de cuidado de niños recién nacidos que facilita el sistema de permisos parentales remunerado queda, en consecuencia, en 6 semanas de cuidado conjunto de ambos progenitores tras el parto, y 10 semanas para cada uno de ellos que pueden utilizar a voluntad durante el primer año y que puede extenderse en 4 semanas más si el empleador accede a reconocer el permiso de lactancia acumulado, o incluso más si el convenio colectivo prevé permisos más largos (Meil, Romero y Castrillo, 2019). Si los padres lo utilizan de forma consecutiva, el bebé puede ser cuidado por sus progenitores durante 34 semanas (6+10+4+10+4), es decir, aproximadamente 8 meses. Si no pueden acumular el permiso de lactancia, serían 26 semanas (aproximadamente 6 meses) y si lo utilizan simultáneamente, serían 16 semanas. Tras este período, los progenitores no tienen garantizada una plaza en una Escuela Infantil, pues solo a partir de los 3 años los niños tienen

garantizado el acceso al segundo ciclo de Educación Infantil a título gratuito. Las opciones de cuidado que tienen los progenitores cuando ambos trabajan son pedir una excedencia (con la correspondiente pérdida de salario), buscar una plaza de pago en el primer ciclo de Educación Infantil, acudir a familiares (habitualmente abuelos), al servicio doméstico remunerado o reducir la jornada uno o ambos para adaptar los horarios. En este sentido, la reforma no llega a resolver satisfactoriamente el problema de conciliación durante los tres primeros años de vida del menor.

## 2. La política de permisos española en el contexto de la Unión Europea

Como sucede en los demás ámbitos de la política social, en materia de permisos parentales cada país dispone de una política propia, con instrumentos comunes, pero con diseños muy diferentes y combinación de objetivos y prioridades también específicos. Como consecuencia de ello, los ciudadanos de la Unión Europea disponen de recursos muy diferentes para poder conciliar vida familiar y laboral dependiendo del país de residencia.

Así, en lo que se refiere al permiso de maternidad, la duración va desde un mínimo de 14 semanas, en aplicación de la Directiva 92/85/EEC, hasta un máximo de 58 semanas. La media para el conjunto de la UE es de 21,7 semanas, aunque el valor más frecuente es 16. La prestación sustitutoria por la pérdida de salario también es muy heterogénea. La directiva de la Unión Europea establece como norma que, como mínimo, durante las primeras 14 semanas sea equivalente a la prestación que se obtiene en caso de enfermedad, yendo las opciones vigentes desde el 100% hasta alrededor del 66% y, en ciertos casos, sin remuneración alguna, como las 13 últimas semanas del permiso de 52 semanas reconocido en el Reino Unido o las 12 últimas de las 42 semanas en Irlanda<sup>1</sup>. Los permisos más largos tienden a fraccionarse por tramos, de forma que la prestación recibida se reduce a medida que pasa el tiempo<sup>2</sup>. La OCDE (2020)<sup>3</sup> ha calculado, para 2018,

---

<sup>1</sup> Una buena descripción de la regulación de los distintos países de la UE y de otros países puede encontrarse en los informes nacionales anuales realizados por los miembros del International Network on Leave Policies and Research ([www.leavenetwork.org](http://www.leavenetwork.org)) y recogidos en Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Macht, A. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2019*, disponible en [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/). Una versión muy resumida centrada en las semanas reconocidas y el porcentaje del salario que representa la prestación puede encontrarse en la base de datos de la OCDE "Family Database", disponible en <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>

<sup>2</sup> Así, en el Reino Unido las primeras 6 semanas de permiso se compensan con un 90% del salario previo, mientras que las siguientes 33 semanas lo son por el importe que resulte menor del 90% del salario semanal o 166,5 euros semanales y las últimas 13 semanas sin remuneración alguna.

<sup>3</sup> Family Database, en <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>

a cuánto equivalen estas duraciones en términos de semanas pagadas al 100% de salario de sustitución; con este criterio, el abanico se reduce de 6 semanas hasta alrededor de 25, con la excepción de 52,7 semanas en Bulgaria y 30 en Croacia. Por otra parte, no todas las madres tienen derecho a permiso de maternidad, o en las mismas condiciones. Aunque, según la misma directiva, no podrá exigirse un período de trabajo previo al parto de más de doce meses, los criterios de elegibilidad varían de un país a otro. En Grecia, la duración y la prestación es diferente según se trate del sector público o privado. En otros países, como España, la negociación colectiva ha llevado a que determinadas trabajadoras tengan semanas adicionales de permiso (Meil, Romero-Balsas y Castrillo-Bustamante, 2019). En los países escandinavos, al tratarse de prestaciones universales, el derecho al permiso remunerado es independiente de la situación laboral previa, aunque la prestación sí depende del salario previo percibido (Koslowski *et al.*, 2019).

La regulación del permiso de paternidad varía aún más de un país a otro y suele replicar la regulación del permiso de maternidad, aunque reconociendo menor duración. Hay cuatro países que no reconocen permiso de paternidad (Austria, Alemania, Croacia y Eslovaquia) y tres que solo proporcionan dos días (Malta, Grecia y Holanda); los demás tienen prevista una duración de entre 1 y 5 semanas (datos de 2018). La media comunitaria asciende a 1,7 semanas, pero hay numerosos países que reconocen alternativa o adicionalmente al permiso de paternidad una excedencia por cuidado de niños más amplia, como se indica más adelante. La prestación es normalmente un porcentaje del salario previo que oscila entre el 100% y alrededor del 66%, pero hay países que solo prevén una cantidad fija no muy elevada, como Irlanda y el Reino Unido, o un porcentaje menor, como Suecia (58%) o Dinamarca (53%). El acceso a las prestaciones, como en el caso de la maternidad, está sujeto en la mayoría de los países a cotizaciones previas a la Seguridad Social, aunque en los países escandinavos tiene carácter universal (EIGE, 2019).

La denominación de los permisos es también heterogénea dentro de la UE. Siguiendo la estela marcada por Noruega y Suecia, como demostración simbólica de la integración de esta política dentro de la política de igualdad de género, varios países han abandonado los términos de “permiso de maternidad” y “permiso de paternidad” y reconocen solo un “permiso parental” o “permiso por nacimiento”, con cuotas o períodos específicos reservados a cada uno de los progenitores y otro período considerado como “familiar”, bien a dividir entre los progenitores a su voluntad o bien como derecho individual para cada uno de ellos. Este es el caso de Suecia y Portugal, además de España a partir de la reforma, en la Unión Europea, o Islandia, Noruega, Australia y Nueva Zelanda fuera de la Unión.

Más allá de los permisos de maternidad y paternidad, todos los países reconocen también, en virtud de la directiva 2010/18/EU de la Unión

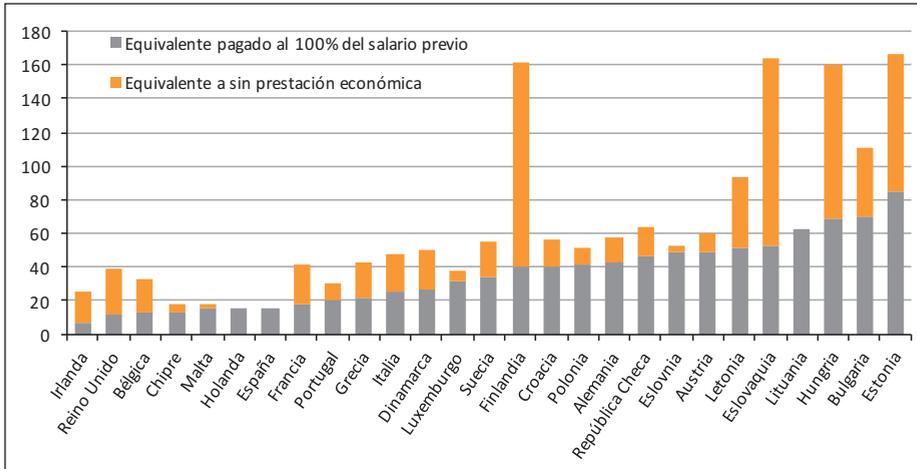
Europea, un período posterior de permiso para el cuidado del menor que corresponde con la figura de excedencia y, según los casos, con la reducción de jornada en la legislación española y que recibe el nombre genérico de permiso parental (*parental leave*, en terminología inglesa). La duración de este permiso está muy ligada a su remuneración, que no es obligatoria en virtud de la citada directiva<sup>4</sup>. Los países que no proporcionan compensación alguna por la pérdida de salario durante el permiso (siete países de la UE) tienden a reconocer períodos más largos, que llegan hasta la edad de 3 años del menor (y hasta los 8 o 12 años si se toma en forma de reducción de jornada). Los países que sí proporcionan una prestación sustitutoria tienden a reconocer períodos más cortos, en general por debajo de 15 meses, y la prestación va disminuyendo por tramos, incluyendo eventualmente algunos sin compensación económica. Algunos países ofrecen la posibilidad de elegir más tiempo con una prestación menor o menos tiempo con una prestación mayor, así como alargarlo si lo toman como reducción de jornada. Otros países amplían la duración del permiso remunerado cuando el padre utiliza parte del mismo (Reimer, Erler, Schober y Blum, 2019). En conjunto, la duración de las excedencias va desde un mínimo establecido por la directiva de la Unión Europea de 4 meses hasta un máximo de 3 años tomado a tiempo completo por cada menor. En algunos países se trata de un derecho individual, mientras que en otros es un derecho familiar que se dividen los cónyuges a voluntad, lo que se traduce en que sea la mujer quien utiliza todo o casi todo. La prestación varía desde el 100% sujeto a un límite máximo hasta la ausencia de pago (Kosłowski *et al*, 2019; EIGE, 2019).

Utilizando los datos y el criterio de la OCDE de excluir los permisos por los que no se obtiene prestación alguna (por ejemplo, la excedencia en España) y en los casos en los que sí hay prestación, pero esta es inferior al salario, convertirla en equivalente al 100% del mismo, se han construido los gráficos 2 y 3 como resumen de los derechos a prestaciones remuneradas por maternidad y paternidad, respectivamente, reconocidos en los países de la UE. En el gráfico 2 se observa que el modelo español no es el más frecuente dentro de la Unión Europea y que en la mayoría de los países se reconoce a las madres un período adicional remunerado de alguna manera por encima del permiso de maternidad mínimo de 14 semanas establecido por la directiva 92/85/EEC. El total de tiempo de cuidado reconocido es en la mayoría de los casos superior a los seis meses (28 semanas), aunque una parte importante de este período es con prestaciones por debajo del nivel del salario previo al parto.

---

<sup>4</sup> A partir de agosto de 2022, todos los Estados miembros de la Unión deberán haber traspuesto la directiva 2019/1158/UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que reconoce a todos los trabajadores 4 meses de permiso parental, de los que 2 serán intransferibles y remunerados. Estos períodos pueden computarse dentro de los permisos de maternidad y paternidad en la parte que supere al mínimo establecido para los mismos por la misma directiva y por la directiva de maternidad.

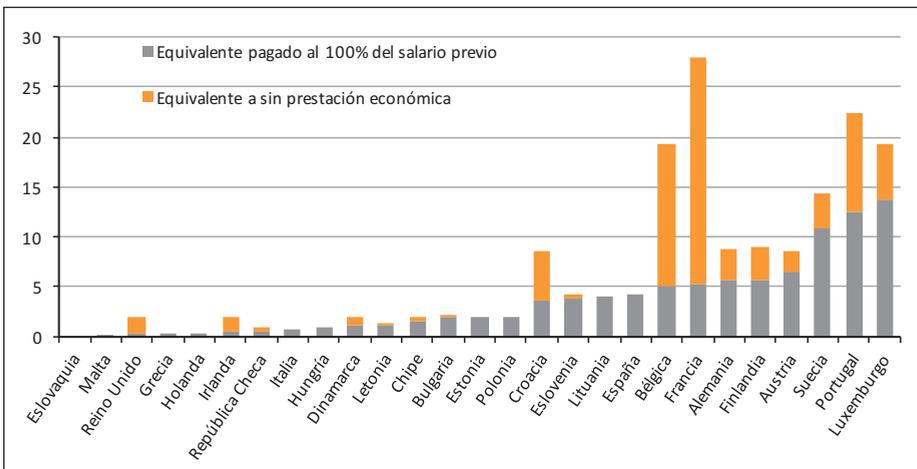
**Gráfico 2 – Duración de los permisos remunerados reconocidos a las madres (maternidad y excedencia) por cuidado de niños. En semanas. 2018**



**Nota:** Solo se recogen los permisos que incluyen una prestación compensatoria de la pérdida del salario previo, aunque sea inferior a este; por tanto, no se recoge una excedencia no pagada. La parte gris convierte la prestación por debajo del nivel del salario percibido en equivalente al 100% del mismo. Así, si se reconocen 15 semanas al 66,6% del salario previo y otras 15 al 33,3%, se convierten en 15 al 100% y otras 15 sin prestación.

**Fuente:** Elaboración propia sobre datos de OCDE, Family Database.

**Gráfico 3 – Duración de los permisos remunerados reconocidos a los padres (paternidad y excedencia) por cuidado de niños. En semanas. 2018**



**Nota:** Solo se recogen los permisos que incluyen una prestación compensatoria de la pérdida del salario previo, aunque sea inferior a este; por tanto, no se recoge una excedencia no pagada. La parte gris convierte la prestación por debajo del nivel del salario percibido en equivalente al 100% del mismo. Así, si se reconocen 15 semanas al 66,6% del salario previo y otras 15 al 33,3%, se convierten en 15 al 100% y otras 15 sin prestación.

**Fuente:** Elaboración propia sobre datos de OCDE, Family Database.

La generosidad de estas prestaciones no guarda una relación estrecha con el nivel de renta de los países, sino con modelos de Estado de bienestar e ideología familiar y de género. Los países que reconocen un período de cuidado más largo se encuentran en el este de Europa. En el gráfico 3 se observa que la duración de los permisos destinados a los padres (datos de 2018) sigue diferenciándose mucho de los destinados a las madres. De hecho, salvo en España, en ningún país de la Unión Europea se ha optado por una estrategia de igualación de la duración de los permisos bien remunerados destinados a madres y padres como derechos individuales no transferibles. Fuera de la Unión Europea, en Islandia se reconocen 3 meses a cada uno de los progenitores (4 a partir de 2020) y 3 meses a dividir a su voluntad, remunerados al 80% del salario previo, sujeto a un máximo (Eydal y Gisla-son, 2019).

Desde el punto de vista de las motivaciones, en los países nórdicos la política de permisos se ha encuadrado en la política de igualdad de género. Por su parte, en los países del este de Europa las motivaciones demográficas han jugado un papel relevante, habida cuenta de la drástica caída de la natalidad y de la emigración masiva con la caída de los regímenes comunistas y la integración en la Unión Europea. Esta motivación se ha manifestado en la ampliación de la duración del permiso de maternidad hasta niveles realmente elevados y en la protección explícita del modelo tradicional de familia (Dobrotic, 2018; Michon, 2015). Así, en Polonia las distintas ampliaciones del permiso de maternidad hasta 20 semanas y la introducción de un permiso parental adicional como derecho familiar de 32 semanas remunerado a una media del 80% del salario han estado justificadas, entre otras razones, por considerar que fomentan la natalidad (Kurowska, 2020). En España la evolución que ha seguido la política de permisos se inscribe en la estela de los países nórdicos, aunque la configuración es muy diferente y, a diferencia de aquellos, no hay garantizada una plaza de Educación Infantil hasta los 3 años.

### **3. Alcance y barreras a la utilización de los distintos permisos parentales**

La existencia del derecho a un determinado permiso no implica que se haga uso del mismo. Hay muchas barreras a su utilización que merecen atención. Por ejemplo, los padres utilizan en mucha menor medida que las madres los permisos que la legislación reconoce. De ahí el cambio de orientación en la política de permisos que se ha discutido en los apartados anteriores. Además del sexo, también es relevante si existe una prestación compensatoria por la pérdida del salario o en qué circunstancias laborales se encuentran ambos progenitores.

### 3.1. Uso de los permisos de maternidad y paternidad

Como es fácilmente comprensible, los permisos que conllevan una prestación sustitutoria del salario que se deja de percibir son más utilizados, tanto más cuanto mayor sea el salario de sustitución. Esto es lo que sucede con los permisos de maternidad y paternidad en España, que, como se ha visto, dan derecho a una prestación del 100% del salario previo. En principio, cabría esperar que todos los progenitores elegibles (que estaban en condiciones de pedirlo) hicieran uso de estos permisos, pero los datos evidencian que no es así.

El número de madres beneficiarias de las prestaciones de maternidad está disminuyendo desde 2008, año en el que alcanzó su máximo (tabla 1). En el año 2018 se reconocieron 248.180 prestaciones, lo que representa un 67,8% del total de nacimientos registrados en dicho año. Este porcentaje, no obstante, ha permanecido más o menos estable en este período, por lo que buena parte de la caída en el número de prestaciones es consecuencia de la caída de la natalidad. Sin embargo, no todas las madres que trabajaban al nacer sus hijos han podido disfrutar de un permiso de maternidad. Según la encuesta *El uso social de los permisos parentales 2012*<sup>5</sup> (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2018), solo el 81% de las mujeres de entre 25 y 65 años que trabajaban cuando tuvieron sus hijos disfrutaron del permiso de maternidad. La explotación de los microdatos de la Encuesta de Fecundidad de 2018 del INE arroja resultados similares: un 82,5% de las mujeres elegibles cuando nació su primer hijo utilizaron el permiso de maternidad y un 84,9% cuando nació el segundo. Estos datos sugieren que se ha avanzado en el grado de cobertura, pero que aun así queda una bolsa de mujeres que no hacen uso del permiso de maternidad.

Según el análisis de la encuesta *El uso de los permisos parentales 2012*, son las mujeres de mayor edad, las que trabajan como autónomas o como asalariadas en el sector privado y, sobre todo, las que trabajan con un contrato temporal o sin contrato, las que no utilizan el permiso de maternidad. Estas circunstancias suelen concurrir entre las mujeres con menor nivel de estudios, menor nivel de ingresos y edad más avanzada (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2018; Mari-Klose *et al.* 2010).

---

<sup>5</sup> Esta encuesta fue diseñada por el grupo de investigación Análisis del Cambio Familiar de la Universidad Autónoma de Madrid, integrado, entre otros investigadores, por los autores de este capítulo (<https://quidan-project.com>) y financiada por la Dirección General de Investigación Científica del Ministerio de Ciencia e Innovación, proyecto CSO2009-11328, siendo la empresa CAPDEA de la Universidad de Granada la encargada de realizar el trabajo de campo.

Tabla 1 – Permiso de maternidad. Prestaciones y tasas de utilización por hombres y mujeres de 2008 a 2018

Año	Prestaciones mujeres	Porcentaje sobre el total de nacimientos	Prestaciones hombres	Porcentaje sobre el total de nacimientos
2008	353.585	69,1	5.575	1,1
2009	334.786	68,8	5.726	1,2
2010	326.752	68,3	5.805	1,2
2011	318.607	68,7	5.798	1,2
2012	293.704	65,7	5.028	1,1
2013	284.116	67,9	4.940	1,2
2014	276.239	65,8	4.912	1,1
2015	273.378	66,3	5.233	1,2
2016	273.032	67,9	5.706	1,4
2017	263.653	68,3	4.950	1,3
2018	248.180	67,8	4.752	1,3

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos del anuario estadístico del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y datos del movimiento natural de población del Instituto Nacional de Estadística, 2020.

Por lo demás, las madres que utilizan el permiso de maternidad suelen hacerlo por todo el tiempo legalmente establecido. Así, según los datos aportados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (2017), en el año 2016 la duración media del permiso de maternidad fue de 113 días (16,1 semanas) entre las mujeres que recibían la prestación contributiva y 42,5 días (6,1 semanas) entre las que recibían la prestación no contributiva. Estos datos muestran que el problema de cobertura de las prestaciones de maternidad no es que las mujeres no puedan utilizar todo el tiempo que la legislación les permite, sino que hay determinados grupos que no pueden o a los que no les interesa beneficiarse de estas prestaciones.

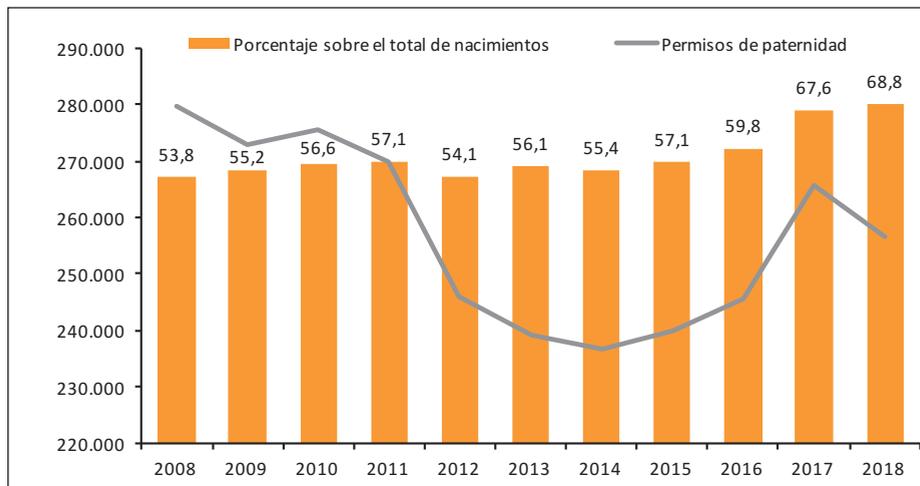
Una pequeña proporción de madres optan, no obstante, por la posibilidad de ceder al padre la parte no obligatoria del permiso de maternidad, lo que significa que el padre pasa a cuidar “solo en casa” del bebé. Como puede verse en la tabla 1, esta opción ha sido utilizada por alrededor de 5.000 hombres cada año en la pasada década, lo que representa que entre el 1,6 y el 2,1% de las madres ceden parte del permiso de maternidad. Según los datos aportados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (2017), la media de número de días cedidos asciende a 71,2, es decir, se corresponden con las 10 semanas máximas transferibles. Las razones por las que las parejas toman esta decisión son variadas, aunque se centran principalmente en las circunstancias laborales: 1) son mujeres autoempleadas o propietarias de

una pequeña empresa que no pueden dejar su negocio desatendido; 2) que tienen un trabajo temporal cuya renovación depende de su disponibilidad para trabajar; 3) que reciben presiones por parte de sus jefes para reincorporarse antes al trabajo; o 4) que ven amenazada su carrera profesional, por lo que consideran el permiso de maternidad una ausencia excesivamente larga del trabajo. La decisión está sujeta, no obstante, a la voluntad del padre de quedarse solo al cuidado del bebé en casa y a que no vea en peligro su trabajo por utilizar el permiso. Junto a estas razones, en una minoría de los casos se justifica por una concepción igualitaria de los derechos y obligaciones familiares (Meil, 2018). La reacción de los jefes y compañeros es habitualmente de sorpresa, fundamentalmente debido a que se desconoce esta posibilidad, pero la utilización de parte del permiso de maternidad por los padres suele ser aceptada en tanto se considera ajustada a derecho. En algunos casos, no obstante, existe cierto rechazo en el entorno laboral, que se muestra a través, principalmente, de bromas o comentarios irónicos. En otros casos se producen inconvenientes laborales a la vuelta al empleo (Meil, 2018). Como se ha indicado, la opción de ceder el permiso de maternidad desaparece con la igualación de la duración de los permisos para ambos progenitores.

Respecto al permiso de paternidad, el número de beneficiarios también disminuyó con la caída de la natalidad, aunque volvió a crecer a partir de la recuperación económica, como puede observarse en el gráfico 4. Esto se tradujo en un aumento del porcentaje de uso en relación con el total de nacimientos, que pasó del 53,8% en 2008, al 68,8% en 2018. Según la encuesta *El uso de los permisos parentales 2012*, un 76% de los padres elegibles han hecho uso de este permiso, lo que puede considerarse un éxito (Romero-Balsas, 2012; Escobedo y Meil, 2016). Los microdatos de la Encuesta de Fecundidad 2018 del INE arrojan resultados similares: un 74% de los padres que tuvieron hijos después de 2007 y eran elegibles han utilizado el permiso de paternidad.

Como sucede para el permiso de maternidad, la estabilidad laboral es clave para la utilización del permiso de paternidad (Meil, Romero-Balsas, Rogero-García, 2018; Romero-Balsas, 2012; Escot *et al.*, 2014; Lapuerta *et al.*, 2011, González y Baizán, 2011). Las barreras más habituales para su utilización son las mismas que para el permiso de maternidad, si bien Romero-Balsas (2012) identifica que ser trabajador autónomo (frente a asalariado) es la más relevante. Este autor también señala que las actitudes más favorables hacia la igualdad de género y al trabajo de cuidados por parte de los hombres incrementan la utilización del permiso de paternidad.

**Gráfico 4 – Evolución de los permisos de paternidad. Número absoluto y porcentaje sobre el total de nacimientos. 2008-2018**



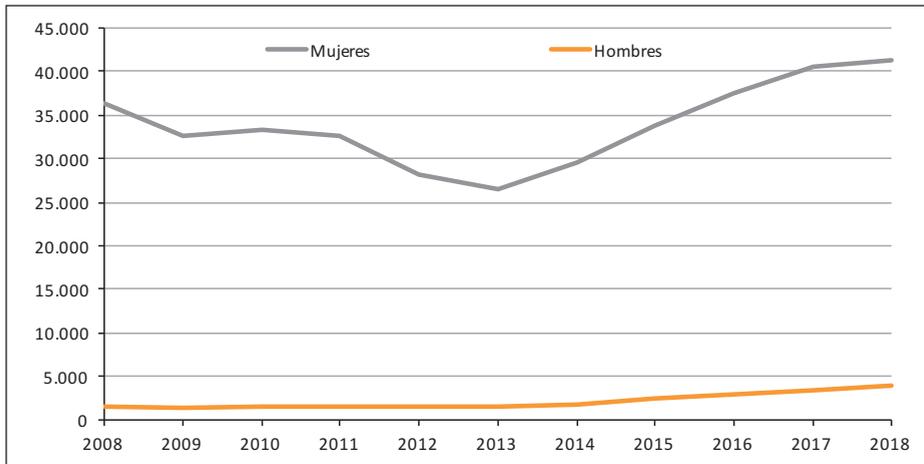
**Fuente:** Elaboración propia a través de datos del anuario estadístico del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y datos del movimiento natural de población del Instituto Nacional de Estadística, 2020.

En conjunto, los datos apuntan, por tanto, no solo a una consolidación del uso del permiso de paternidad en España, sino también a un aumento en términos relativos. Estas tendencias se ven reforzadas por el hecho de que la ampliación a 4 semanas en el año 2017 y a 5 semanas en 2018 no se ha traducido en una reducción en su uso. Queda por ver si las sucesivas ampliaciones hasta 16 semanas invertirán esta tendencia o si todos los padres elegibles utilizarán todo el tiempo que la legislación les permite.

### 3.2. *Uso de las excedencias y reducciones de jornada*

Dado que las excedencias y reducciones de jornada no van acompañadas por una prestación sustitutoria de la pérdida del salario, su uso está mucho menos extendido. Según los datos proporcionados por el anuario estadístico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y considerando el número de nacimientos ponderados por el porcentaje de partos múltiples, en el año 2018 un 12,4% de los progenitores utilizaron excedencias para el cuidado de niños. Aunque se trata de un porcentaje pequeño, esta proporción ha crecido de forma sistemática desde el inicio de la recuperación económica, cuando se situaba casi a la mitad de ese valor (6,9% en 2009). Hay, no obstante, una brecha de género enorme en las pautas de su uso, como puede observarse en el gráfico 5.

Gráfico 5 – Evolución de las excedencias por cuidado de niños según sexo. 2008-2018



Fuente: Elaboración propia a través de datos del anuario estadístico del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y datos del movimiento natural de población del Instituto Nacional de Estadística, 2020.

Más allá del dato anual, la proporción de progenitores en su conjunto que han hecho uso de excedencias es baja. Según la encuesta *El uso de los permisos parentales 2012*, esa proporción fue del 4,8%, con una enorme brecha de género: 10,4% de las madres frente a solo un 0,5% de los padres (Meil, Romero-Balsas, Rogero-García, 2018). El tiempo medio de este permiso es además relativamente bajo, 9,5 meses, lo que sugiere que se utiliza principalmente para cubrir una pequeña parte del tiempo que hay entre el final de los permisos remunerados y el inicio de la escolarización.

La opción de la reducción de jornada como fórmula para conciliar el cuidado de niños con la vida laboral está bastante más extendida, aunque sin dejar de ser una opción minoritaria, ya que conlleva una reducción de salario. Según la referida encuesta, solo el 9,7% de los progenitores han hecho uso de esta opción, habiendo también una gran brecha de género: 19,9% de las madres frente a solo el 1,8% de los padres. La duración media de disfrute de este permiso es de 33 meses, siendo mayor en el caso de las mujeres (36 meses) que de los hombres (24 meses). El tiempo diario reducido asciende a una media de 2,5 horas, 2,6 horas entre las mujeres y 2,2 entre los hombres (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2018).

Las madres que utilizan excedencias y reducciones de jornada por cuidado de niños se caracterizan por: 1) tener un contrato de trabajo indefinido, 2) tener pareja con trabajo estable, 3) tener mayores ingresos, 4) trabajar menos horas semanales, y 5) tener actitudes más favorables hacia el cuidado de niños frente al trabajo remunerado. En el caso de los hombres, quienes más utilizan estos permisos son también los que tienen un empleo estable –sobre todo,

funcionarios– y su pareja también utilizó uno de estos permisos (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2018). El estudio de Lapuerta, Baizán y González (2011) identificó también que son aquellos padres con mayor nivel de estudios los que utilizan excedencias por cuidado de niños más largas, lo que sugiere que es su mayor nivel de ingresos lo que les permite prescindir durante más tiempo de los ingresos perdidos por el uso de estos permisos. En conjunto, por tanto, los permisos no remunerados solo constituyen una solución atractiva para aquellas personas con mayor nivel de ingresos y una posición percibida como segura por parte de ambos progenitores en el mercado de trabajo.

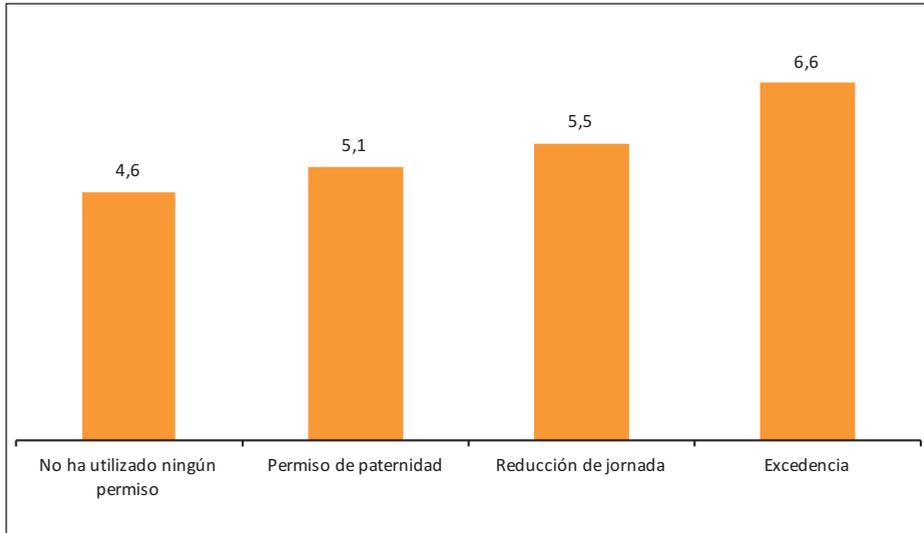
#### **4. Efectos de los permisos sobre la dinámica familiar y el empleo**

##### *4.1. Efectos en el cuidado de los niños y en el trabajo doméstico*

Múltiples estudios han demostrado que la utilización de permisos parentales por parte de los padres se traduce en una mayor implicación en el cuidado de niños, tanto en España (Fernández-Cornejo *et al.*, 2016; Meil, 2017; Romero-Balsas, 2015) como en otros países (Haas y Hwang, 2008; O'Brien, 2009; Meil, 2013; Nepomnyaschy y Waldfogel, 2007; Rege y Solli, 2010). Algunos de estos estudios han evidenciado además que el tiempo que los padres están de permiso es relevante, de forma que a mayor duración del permiso, mayor es la implicación del padre en el cuidado de niños (Fernández-Cornejo *et al.*, 2016; Meil, 2013; Nepomnyaschy y Waldfogel, 2007; Rege y Solli, 2010). Estos efectos son persistentes en el tiempo (Tamm, 2019), es decir, no se observan solo durante el primer año de vida del bebé, sino también en sucesivas fases de su crecimiento.

Ahora bien, no todos los estudios muestran la misma intensidad del efecto, y no está claro si ese efecto es únicamente en el cuidado de los niños o también en el reparto del trabajo doméstico. Así, Romero-Balsas (2015), que ha analizado las consecuencias de la introducción del permiso de paternidad de dos semanas en España, encuentra que el aumento de participación se centra en el cuidado del primer hijo, pero no en las tareas domésticas ni en los siguientes nacimientos. El estudio de Fernández-Cornejo *et al.* (2016), referido a la Comunidad de Madrid, encuentra que los padres que han utilizado el permiso de paternidad aumentan su participación en tareas rutinarias de cuidado, tanto más cuanto mayor es la duración. El análisis realizado por Meil (2017) también evidencia, como puede verse en el gráfico 6, que el tiempo invertido por los padres en el cuidado de niños es mayor entre los padres que han utilizado el permiso de paternidad, mayor aún entre los que también han utilizado la reducción de jornada y todavía mayor entre quienes han utilizado la excedencia. Similares resultados han sido encontrados en el estudio de Bünning (2015) y Tamm (2019) para el caso de Alemania.

**Gráfico 6 – Número de horas diarias dedicadas al cuidado y atención de hijos/as menores de 12 años según hayan utilizado o no distintos tipos de permisos parentales**



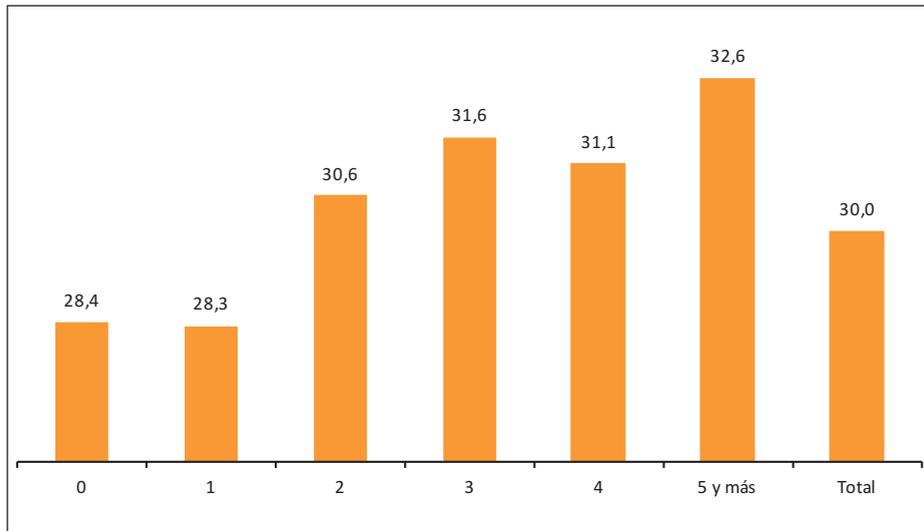
Fuente: Meil (2017), a partir de la encuesta *El uso de los permisos parentales 2012*.

Kotsadam y Finseras (2011) analizan, para el caso noruego, el impacto de la utilización de los permisos en las tareas domésticas y hallan una correlación positiva entre la utilización de permisos y un reparto por género más igualitario. Si se analizan los microdatos de la Encuesta de Fecundidad 2018 del INE<sup>6</sup>, se puede observar que cuando el padre no ha hecho uso del permiso de paternidad (o maternidad) su grado de participación en las tareas domésticas es mucho menor que en caso contrario. Por otra parte, aunque no de forma continua, a mayor número de semanas de permiso, mayor es el grado de participación<sup>7</sup>, como puede observarse en el gráfico 7. En conjunto, por tanto, se puede sostener que no solo el uso del permiso de paternidad, sino el tiempo que se utiliza tienen efectos positivos en las relaciones de género en la familia. En este sentido, la ampliación del permiso de paternidad es de esperar que vendrá acompañada de una mayor implicación de los padres tanto en el cuidado de los niños como en las tareas domésticas, contribuyendo así a reducir la desigualdad de género en el espacio familiar.

<sup>6</sup> Análisis de la encuesta a mujeres que han tenido hijos después de la entrada en vigor del permiso de paternidad (2007) y considerando los distintos cambios legislativos.

<sup>7</sup> La ausencia de linealidad en la relación puede deberse a que entre los padres que han utilizado 3 semanas se encuentran tanto los que utilizaron más de las semanas legalmente previstas hasta 2017, como los que han utilizado menos a partir de dicha fecha.

Gráfico 7 – Porcentaje del trabajo doméstico realizado por la pareja de la mujer entrevistada según el número de semanas de permiso remunerado que ha utilizado. Respuestas de madres de hijos nacidos después de 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de INE (2019), Encuesta de Fecundidad 2018, muestra a mujeres. Número de casos 3.073.

Un aspecto muy relevante en la capacidad de los permisos para fomentar la implicación de los hombres en el cuidado de los niños y en las tareas domésticas es con quién se utiliza el permiso. Cuando una parte o todo se disfruta en solitario, esto es, asumiendo la plena responsabilidad del cuidado una vez que la madre se reincorpora a su trabajo, su potencial para lograr estos objetivos aumenta sustancialmente. Como hemos podido observar en varias investigaciones a partir de entrevistas a padres que cuidaron en solitario (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2017; Meil, 2018; Romero-Balsas, Meil y Rogero-García, 2019), los padres que se ven confrontados con la situación de “cuidar solos” en un principio viven la situación de una forma estresante e insegura, sobre todo si se trata de su primer hijo/a. No obstante, pasado un tiempo, tanto más cuantos menos problemas de salud, alimentación o sueño presente el bebé, terminan adaptándose a la situación. De este modo, cuando tienen que “cuidar solos” dejan de “ayudar” a su pareja para tomar la iniciativa en todas las dimensiones del cuidado, por lo que rápidamente aprenden a identificar y resolver tanto las necesidades y demandas del bebé como las demás tareas de la vida familiar (cuidado de los demás hijos, preparación de comidas, recoger, lavar, etc.). Al tiempo que se socializan en el cuidado, aprendiendo y desempeñando el rol de cuidadores integrales y no auxiliares, los padres desarrollan también un fuerte vínculo emocional con el bebé, así como con la familia como grupo social, que lleva a

que el cuidado también sea una fuente de satisfacción personal. Por otra parte, los padres, una vez que se reincorporan al empleo tras el fin del permiso, no dejan de implicarse en el cuidado del bebé, sino que siguen asumiendo el mismo tipo de tareas que habían realizado anteriormente, adaptadas a su horario de trabajo (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2017). Resultados similares se encuentran en la monografía editada por Wall y O'Brien (2017), que recoge la experiencia de padres que cuidan en solitario en distintos países desarrollados. En todos los países, estos padres se perciben como cuidadores integrales y no auxiliares, perciben la experiencia de forma positiva o muy positiva, aunque asociada con un alto nivel de estrés y esfuerzo.

#### 4.2. Efectos sobre la estabilidad de los proyectos de pareja

También se han analizado las consecuencias que tienen los permisos parentales en la estabilidad de las parejas. Lappegard *et al.* (2019) lo analizan para los casos de Noruega, Suecia e Islandia, y encuentran que la utilización de permisos parentales reduce el riesgo de ruptura de la pareja frente a aquellos padres que no utilizan permisos. Sin embargo, cuando se compara la duración de los permisos, no hay diferencias entre los padres que utilizan permisos más largos frente a aquellos que utilizan un menor tiempo de permiso parental. En cuanto a la influencia que el uso de los permisos tiene en el contacto de los varones con los hijos en casos de divorcio, Duvander y Jans (2009) hallan que, tras la ruptura, los padres que han utilizado algún permiso parental tienen un contacto más frecuente con sus hijos que los padres que no utilizaron ningún permiso.

Si se analizan los microdatos de la Encuesta de Fecundidad 2018 del INE, aunque los datos no permiten identificar claramente si el padre que utilizó el permiso de paternidad es aquel con el que convive la madre en el momento de la entrevista, estos apuntan en la misma dirección. El porcentaje de madres que han tenido hijos después de 2007 y que conviven en pareja es mayor si el padre ha disfrutado del permiso de paternidad que si no lo ha hecho: 92,2% frente a 85%. Es decir, el riesgo de ruptura de pareja es menor cuando el padre ha utilizado el permiso de paternidad que en caso contrario. Este efecto puede atribuirse, entre otros factores, a su mayor implicación en el cuidado y con ello al desarrollo de vínculos más intensos con los hijos/as que los hace más resilientes a la ruptura, así como debido a la menor desigualdad de género en el reparto del trabajo doméstico y familiar (Meil, Romero-Balsas, Rogero-García y Castrillo-Bustamante, 2019).

### 4.3. Efectos en el empleo

Varias investigaciones han analizado las consecuencias que produce en el empleo utilizar un permiso parental. Muchas de las cuestiones se han centrado en dilucidar si este uso protege en la práctica el puesto de trabajo o si, al contrario, aumenta las posibilidades de perder el empleo. A este respecto, los trabajos realizados por Rhum (1998) y Jaumotte (2003) coinciden en señalar que los permisos parentales remunerados están correlacionados con una mayor participación femenina en el empleo. En cuanto a las consecuencias de la duración de los permisos y la protección del trabajo, la mayoría de los estudios señalan que una mayor duración puede aumentar las probabilidades de no volver al empleo (Schönberg y Ludsteck, 2014; Hegewisch y Gornick, 2015), ya que, si bien los permisos cortos refuerzan la vinculación de las madres con el empleo y favorecen su retorno, no sucede lo mismo en el caso de los permisos de mayor duración (OECD, 2011). No todos los estudios señalan, sin embargo, esta consecuencia negativa de los permisos de mayor duración (EIGE, 2019). Los permisos largos también se relacionan con un menor salario en el futuro, contribuyendo así a aumentar la brecha salarial por género (Hegewisch y Gornick, 2015; Ruhm, 1998). La utilización de permisos largos por parte de los hombres también tiene consecuencias negativas sobre su salario (Rege y Solli, 2010) y un efecto de señalamiento de un comportamiento no esperado por parte de la empresa (Thoursie, 2008). Las posibilidades de promoción también se ven afectadas por la duración de los permisos, afectando principalmente a las mujeres (Evertsson y Duvander, 2016; Nyberg, 2004).

En el caso español y según la encuesta *El uso social de los permisos parentales 2012*, el uso de los permisos parentales tiene consecuencias negativas para la carrera laboral y profesional de quienes los utilizan como parte de su estrategia de conciliación, sobre todo si son mujeres. Como puede observarse en la tabla 2, entre quienes tenían un empleo a tiempo completo, solo algo más de la mitad (55%) de las madres que utilizaron una excedencia retornaron a un empleo a tiempo completo; el resto redujeron su jornada (35%), abandonaron el empleo o fueron despedidas (10%), con las correspondientes consecuencias negativas en su nivel de ingresos, en su carrera profesional y en su historial de cotizaciones a la Seguridad Social y futura pensión. Las madres que redujeron su jornada de trabajo retornaron con mayor frecuencia a una jornada a tiempo completo (72%), pero casi una de cada cuatro (22%) abandonaron el empleo y una minoría buscó otro empleo a tiempo parcial (7%). Entre los pocos padres que han hecho uso de estos permisos, la gran mayoría retornó a un empleo a tiempo completo (87% y 76% respectivamente) y solo una pequeña minoría abandonó el empleo o redujo su jornada de trabajo (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2018). Las diferencias de género resultan evidentes y muestran que recurrir a este tipo de permisos contribuye a la denominada penalización de la maternidad.

Tabla 2 – Situación laboral después de concluir el uso de excedencia o reducción por cuidado de niños, según sexo

	Situación laboral tras concluir la excedencia			Situación laboral tras concluir la reducción de jornada		
	Total*	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Trabaja a tiempo completo	62	87	55	73	76	72
Trabaja a tiempo parcial	30	13	35	7	8	7
No trabaja	8	0	10	20	16	22
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Número de casos	115	23	92	131	25	106

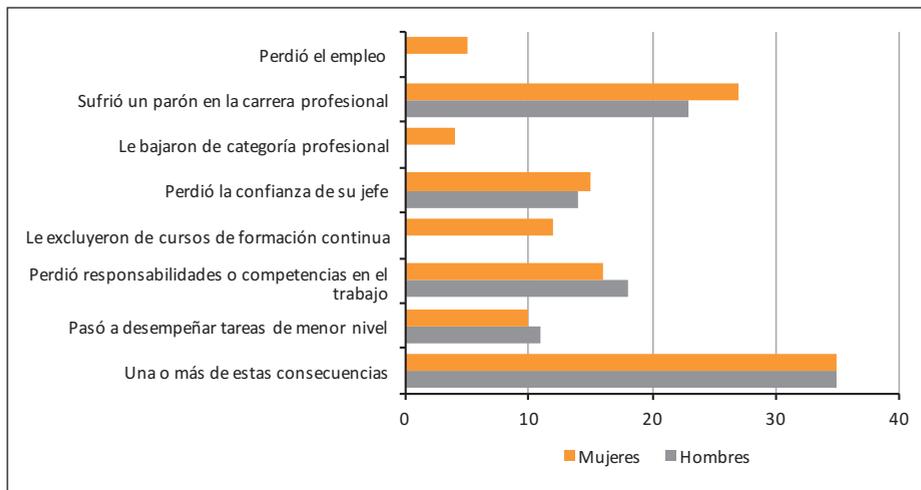
\*  $p < 0.05$

Fuente: Meil, Romero-Balsas y Rogero-García (2018) basado en la encuesta *El uso social de los permisos parentales 2012*.

El impacto negativo de utilizar permisos no se limita solo a la duración de la jornada laboral, también se manifiesta con cierta frecuencia en las condiciones de trabajo y la carrera profesional. Según esta misma encuesta, un tercio de quienes han hecho uso de estos permisos parentales (35%), ya sean mujeres u hombres, refieren consecuencias negativas a este nivel, como puede observarse en el gráfico 8. Las penalizaciones más frecuentes son sufrir un parón en la carrera profesional, pérdida de responsabilidades o competencias en el puesto de trabajo, pérdida de confianza por parte del superior jerárquico, pasar a desempeñar tareas de menor nivel y exclusión de cursos de formación continua.

Ahora bien, si el uso de excedencias o reducciones de jornada tiene efectos negativos sobre el trabajo de mujeres y hombres, el hecho de que los hombres hayan utilizado el permiso de paternidad u otro permiso reduce la discriminación que sufren sus parejas por ser madres. Según el estudio realizado por Fernández-Cornejo *et. al.* (2019), las madres entrevistadas refieren en menor medida haber visto comprometida su carrera profesional por la maternidad cuando sus parejas han utilizado un permiso, tanto más cuanto mayor ha sido la duración de este permiso y controlados otros factores relevantes. La principal razón para ello se encuentra en que el uso de los permisos fomenta una mayor participación en el cuidado de niños, lo que facilita su conciliación de la vida laboral y familiar y, con ello, las posibilidades de promoción profesional. El uso de los permisos por los hombres contribuye así a reducir la penalización de la maternidad en el mundo laboral.

**Gráfico 8 – Porcentaje de personas que han utilizado una excedencia o reducción de jornada y señalan consecuencias negativas en las condiciones laborales y la carrera profesional**



Fuente: Meil, Romero-Balsas y Rogero-García (2018) basado en la encuesta *El uso social de los permisos parentales 2012*.

## 5. Implicaciones económicas de los permisos parentales

### 5.1. El gasto público y de los hogares en permisos parentales

Uno de los elementos fundamentales en el debate sobre cualquier política pública es su coste económico. Este apartado tiene como objetivo estimar el gasto que realizan las Administraciones Públicas y los hogares en permisos parentales, teniendo presente que no todos los permisos parentales conllevan prestaciones sustitutorias del salario dejado de percibir por su uso. Mientras que el cálculo del gasto público es relativamente sencillo gracias a las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la estimación del esfuerzo económico que realizan los hogares resulta más compleja. A pesar de ello, tanto desde el punto de vista sociológico como de la toma de decisiones políticas, es fundamental conocer ambos tipos de financiación.

El gasto público recogido en el Anuario de Estadísticas 2017 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social asciende a 1.521 millones de euros en permisos de maternidad y 402,3 millones de euros en permisos de paternidad. De esta forma, el gasto público por bebé al año en permisos de maternidad fue de 5.533 euros (16 semanas), por 1.452 euros en permisos

de paternidad (4 semanas en 2017)<sup>8</sup>. Teniendo en cuenta la duración de los permisos, las Administraciones Públicas invirtieron ese año 1.482 euros por cada bebé y mes de permiso de maternidad, y 1.555 euros por bebé y mes de permiso de paternidad (tabla 1 en Anexo). Como hemos mencionado, una parte significativa de madres y padres españoles toman también permisos laborales cuya pérdida de salario no es sufragada por las Administraciones Públicas. En España existe el derecho a tomar una excedencia por cuidado de hijos/as hasta los 3 años de edad, y reducciones de jornada hasta los 12 años. En estos casos, los hogares realizan un considerable esfuerzo económico, que equivale al coste de oportunidad (lo que dejan de ingresar) durante el tiempo de excedencia o reducción de jornada. Según nuestros cálculos, las mujeres españolas invirtieron 512,2 millones de euros en excedencias durante 2017, mientras que el gasto de los hombres ascendió a 36,4 millones de euros (tabla 2 en Anexo).

De acuerdo con estas estimaciones, el total de gasto público y privado suma aproximadamente 2.471,9 millones de euros, de los cuales un 22% es financiado por los hogares (tabla 3). De tales cálculos se extrae que el gasto anual por niño/a en permisos, independientemente de quién lo financia o de si sus padres lo toman o no, es de 2.019 euros anuales. La inversión durante el primer año es considerablemente mayor, 5.729 euros, puesto que, como se ha ilustrado, el uso de los permisos de paternidad y maternidad está ampliamente extendido.

Tabla 3 – Gasto público y privado anual en permisos 0-3 años. En millones de euros. 2017

	Gasto público	Gasto privado	Gasto anual total	Porcentaje gasto privado sobre total	Gasto anual por niño/a (euros)
Total	1.923,3	548,6	2.471,9	22,2	2.019
Niños/as 0-1	1.923,3	329,2	2.252,5	14,6	5.729
Niños/as 1-2	0,0	164,6	164,6	100,0	401
Niños/as 2-3	0,0	54,9	54,9	100,0	131

Fuente: Elaboración propia.

<sup>8</sup> Para realizar estas estimaciones se utiliza información procedente de diferentes fuentes: las citadas estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, estadísticas de nacimientos y partos del movimiento natural de población (Instituto Nacional de Estadística) y microdatos de la encuesta *El uso social de los permisos parentales 2012*. Las tablas con los cálculos específicos pueden consultarse en el Anexo.

## 5.2. *El gasto en permisos parentales y escuelas infantiles en perspectiva comparada*

Aunque no suele hacerse explícito, la implementación de una medida específica tiene consecuencias en el resto de las políticas del mismo ámbito. Junto a los permisos parentales, la política pública más relevante para el cuidado de niños/as de 0 a 3 años es el desarrollo y promoción de centros de Educación Infantil. Ambas políticas tienen, por un lado, efectos sociales, y por otro, costes económicos. Dado que el presupuesto público es limitado, el gasto de las Administraciones dedicado a escuelas infantiles repercutirá directamente en la posibilidad de financiar permisos parentales remunerados más largos, y viceversa.

Como se ha puesto de manifiesto en anteriores epígrafes, las políticas de cuidado infantil de los últimos años en España se han caracterizado por un aumento significativo del tiempo de permiso de paternidad, lo que ha supuesto un importante esfuerzo para las arcas públicas. De forma paralela, el discurso sobre la necesidad de universalizar, o al menos extender, los servicios formales de cuidado en el período 0-3 años se ha consolidado entre la mayoría de las fuerzas políticas. Ambas demandas coexisten tanto en la opinión pública como en el ámbito académico, y ello a pesar de que, desde el punto de vista sustantivo, representan dos formas muy diferentes de abordar el cuidado a la infancia: mientras los permisos parentales permiten resolver el cuidado en la esfera familiar e implican una interrupción significativa de la actividad laboral, las escuelas infantiles externalizan la atención de los niños/as a instituciones formales y posibilitan retomar el trabajo remunerado. Como puede deducirse, una modificación en el alcance de ambas políticas tendría efectos relevantes tanto en el modo en que afrontamos el cuidado a la primera infancia como en el diseño de los presupuestos públicos.

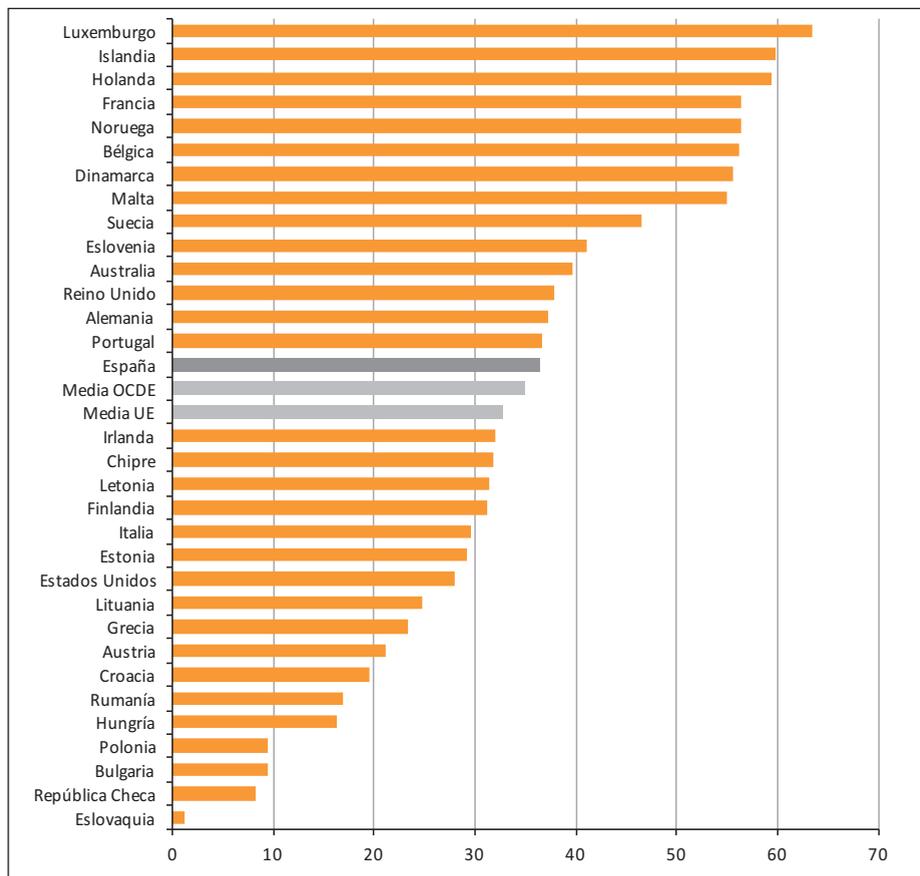
### La Educación Infantil en el período 0-3 años en España

Las investigaciones internacionales sobre desarrollo cognitivo y logro académico han mostrado de forma consistente que una educación y un cuidado de calidad en edades tempranas tienen una repercusión positiva significativa en el medio y largo plazo, en especial entre los niños/as que viven en hogares desfavorecidos (Akgündüz *et al.*, 2015; Cebolla-Boado *et al.*, 2014; Heckman, 2006). Esta evidencia se suma a la creciente demanda social de medidas que faciliten la incorporación al mercado de trabajo de los dos miembros de la pareja y, en particular, que reduzcan el coste de la maternidad en la carrera laboral.

La etapa 0-3 en España ha evolucionado desde una consideración meramente asistencial hacia una etapa con un fuerte componente educativo. La Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)

es la primera que reconoce el carácter educativo del primer ciclo de Educación Infantil. Ese componente se ha mantenido, aunque con matices, en las siguientes leyes (Ley Orgánica de Calidad de la Educación de 2002, Ley Orgánica de Educación de 2006 y Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa de 2013). A pesar de esta consideración formal, nunca ha existido por parte de las Administraciones Públicas un compromiso de universalización de la educación en la etapa 0-3 y, habitualmente, tanto la creación de escuelas públicas como otras formas de promoción de la escolarización infantil han solido justificarse desde los poderes públicos a partir de la necesidad de conciliar familia y trabajo, y no tanto para cubrir una necesidad educativa (Valiente, 2010). Por parte de las familias, las preferencias suelen pasar por evitar la escolarización antes del primer año de vida y por ir utilizando los recursos formales de forma progresiva hasta los 3 años (Jurado *et al.*, 2012; Meil, 2018).

Gráfico 9 – Niños de 0 a 2 años que acuden a Educación Infantil u otros centros de cuidados. En porcentaje

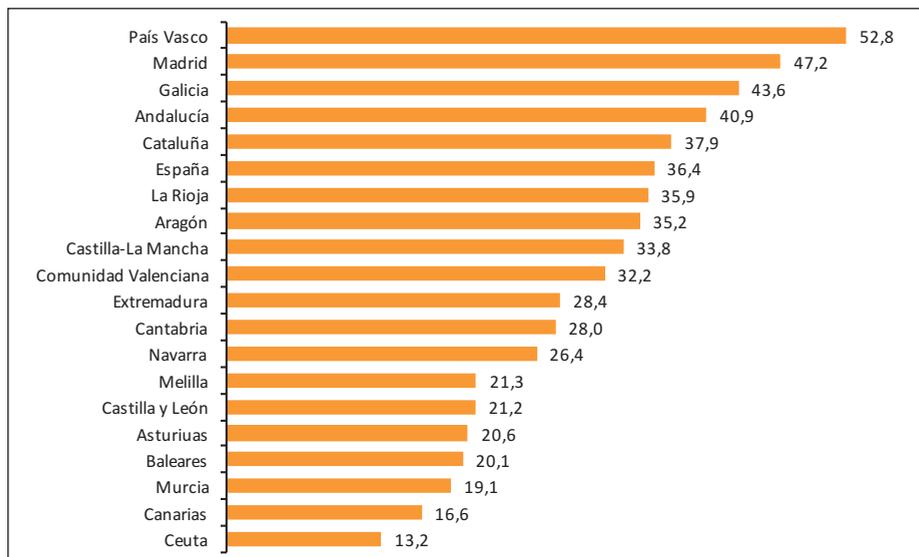


Fuente: OCDE, Family Database, disponible en <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>

En términos generales, España muestra niveles elevados de escolarización de 0 a 3 años, situándose por encima de la media de la OCDE (gráfico 9). Sin embargo, el acceso a las escuelas infantiles es muy variable según la situación socioeconómica de las familias: de acuerdo con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2016, el 62% de los niños/as pertenecientes a hogares en el quintil más rico utilizan estos servicios, por un 26% del quintil más pobre (Andrés-Candelas y Rogero-García, 2019). Esta encuesta muestra también que el 31% de los hogares (unos 400.000) tiene necesidades no cubiertas de servicios de cuidado infantil, que se agravan en los hogares con menos recursos. Estos datos muestran que la expansión de las tasas de escolarización en este período no ha venido acompañada de un incremento en la equidad en el acceso, entre otras causas debido a la reducción del gasto público –un 15% entre 2009 y 2015– (Bonal y Scandurra, 2019) y al aumento del gasto de las familias en educación durante la crisis económica (Andrés-Candelas y Rogero-García, 2019).

Otra de las características del primer ciclo de Educación Infantil en España es su heterogeneidad territorial. Existen importantes diferencias entre comunidades autónomas en la normativa reguladora (financiación, instalaciones exigidas, titulación requerida, etc.), en las tasas de escolarización (gráfico 10) y en el tipo de financiación de las escuelas infantiles. Por ejemplo, la normativa de la Comunidad de Madrid fija una ratio máxima de

Gráfico 10 – Tasa neta de escolaridad de 0 a 2 años por comunidad autónoma. En porcentaje. Curso 2016-2017



**Nota:** Se refiere al alumnado escolarizado en centros autorizados por las Administraciones educativas. Comprende Educación Infantil y Educación Especial de estas edades.

**Fuente:** Estadística de las Enseñanzas no Universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

alumnos por profesor de 8, 14 y 20 alumnos por profesional para 0-1 año, 1-2 y 2-3 años, respectivamente, mientras Baleares o Aragón la establecen en 7, 12 y 18 alumnos (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2018); en el curso 2016/2017, las tasas de escolarización entre 0 y 2 años variaban desde el 52,8% y 47,2% del País Vasco y Madrid, al 16,6% y 19,1% de Canarias y Murcia, respectivamente (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2019)<sup>9</sup>. El origen de estas diferencias se sitúa en la ausencia de una regulación estatal, en las variaciones en el gasto público por región (González, 2004; Bonal y Scandurra, 2019) y en las diferentes estructuras productivas de los territorios, factor que incide en la relación con la actividad económica de los padres y madres.

### El gasto público y de los hogares en educación infantil

El cálculo del gasto público en Educación Infantil en España resulta complejo. El Ministerio de Educación y Formación Profesional no ofrece datos desagregados de gasto para la etapa 0-3 años, y la fragmentación en la financiación de este período a distintos niveles –Estado, comunidad autónoma y municipio– dificulta su identificación. Estos problemas han impedido que, hasta la fecha, contemos con estimaciones precisas del esfuerzo que realizan las Administraciones Públicas para financiar la educación y el cuidado en instituciones durante los primeros 3 años de vida.

Se estima que en 2017 el conjunto de las Administraciones educativas gastaron 2.532,6 millones de euros en el primer ciclo de Educación Infantil, de los cuales el grueso se concentraba entre 2 y 3 años –1.363,6 millones de euros– (Castellanos y Perondi, 2018). Si se desagrega la estimación, es posible calcular que el gasto público anual por niño/a matriculado en escuelas infantiles (de titularidad pública o privada) se situó en 5.360 euros, mientras que el gasto público por niño/a en centros financiados públicamente ascendió a 6.487 euros para toda la etapa. Esta inversión, debido a las diferentes ratios profesional/alumno, se moduló por edades del siguiente modo: 6.877 euros en 0-1 año, 6.485 en 1-2 años y 6.416 euros en 2-3 años (tabla 3 en Anexo)<sup>10</sup>.

Al no existir requerimiento legal a las Administraciones Públicas de proveer plazas suficientes para todo aquel que la solicite (como ocurre en

<sup>9</sup> Estos datos corresponden a centros autorizados por la Administración educativa.

<sup>10</sup> Los cálculos que se realizan a continuación conjugan diferentes fuentes: cifras de población según edad del Instituto Nacional de Estadística, datos de escolarización del Ministerio de Educación y Formación Profesional, estimaciones de gasto de las Administraciones Públicas en escuelas infantiles procedentes del informe realizado por Castellanos Serrano y Perondi (2018), datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2015 e información de la Estadística de las Enseñanzas no Universitarias (Instituto Nacional de Estadística).

el período 3-6 años), la financiación de la etapa 0-3 años depende, en buena medida, de los recursos económicos de las familias. El gasto familiar en escuelas infantiles varía de forma significativa a lo largo del territorio español, debido a las diferentes políticas públicas desarrolladas en cada región y a las diferentes características de la oferta privada. Por ejemplo, el coste de las escuelas infantiles privadas en algunas comunidades autónomas es menos de la mitad que en otras (Ibáñez y León, 2014). De este modo, la ausencia de una financiación pública suficiente provoca que se mantengan las desigualdades económicas en el acceso a los centros de Educación Infantil.

Si consideramos que el coste anual por plaza privada ascendió a 2.248 euros en 2017 (tabla 4 en Anexo) y lo multiplicamos por los aproximadamente 284.732 alumnos matriculados en estos centros, podemos estimar que los hogares gastaron 640,1 millones de euros en escuelas infantiles privadas. Si se realiza la misma operación para el alumnado matriculado en centros sostenidos con fondos públicos (312.313 alumnos/as), cuyo coste anual promedio para las familias se situó en 1.022 euros, se obtiene que las familias gastaron 319,1 millones de euros en estas escuelas. De este modo, el gasto de los hogares en centros de Educación Infantil, públicos o privados, ascendió a 959,2 millones de euros durante 2017.

En síntesis (tabla 4), en 2017 el gasto total en Educación Infantil de primer ciclo en España fue de 3.492 millones de euros, de los cuales aproximadamente un 27,5% correspondió a financiación directa de las familias. El gasto por niño/a se estima en un promedio de 2.803 euros anuales, que se incrementa con la edad (1.092 entre 0 y 1 año, 2.931 entre 1 y 2 años, y 4.256 euros entre 2 y 3 años), dado que la cobertura de plazas es mayor entre los niños/as más mayores.

Tabla 4 – Gasto público y privado anual en escuelas infantiles 0-3 años. En millones de euros. 2017

	Gasto público	Gasto privado	Gasto anual total	Porcentaje gasto privado sobre total	Gasto total por niño/a (euros)
Total	2.532,6	959,2	3.491,8	27,5	2.803
Niños/as 0-1	274,3	158,5	432,7	36,6	1.092
Niños/as 1-2	894,8	334,3	1.229,0	27,2	2.931
Niños/as 2-3	1.363,6	466,4	1.830,0	25,5	4.256

Fuente: Elaboración propia.

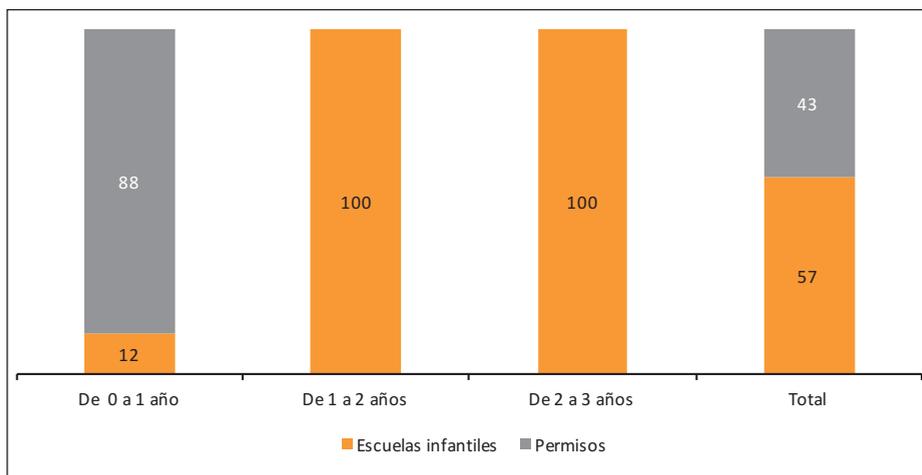
## El gasto total en políticas de cuidado

De acuerdo con las estimaciones realizadas, el gasto público total en políticas de cuidado (permisos y escuelas infantiles) asciende a 4.455,9 millones de euros, el 0,38% del Producto Interior Bruto (PIB) español en 2017. De ellos, el 57% corresponde al gasto en escuelas infantiles y el 43% a permisos de paternidad y maternidad (gráfico 11). El gasto en permisos se concentra durante el primer año de vida (el 88% de las políticas de cuidado en esta edad), mientras que el de las escuelas infantiles lo hace entre 1 y 3 años.

El gasto de los hogares en escuelas infantiles y permisos para el cuidado de niños/as entre 0 y 3 años asciende a 1.507,8 millones de euros anuales, el 0,13% del PIB anual. De ellos, el 64% corresponde al gasto en escuelas infantiles y el 36% a excedencias (gráfico 12). El gasto privado en permisos supone el 68% durante el primer año del bebé, mientras que desciende al 33% y 11% durante el segundo y tercer año, respectivamente.

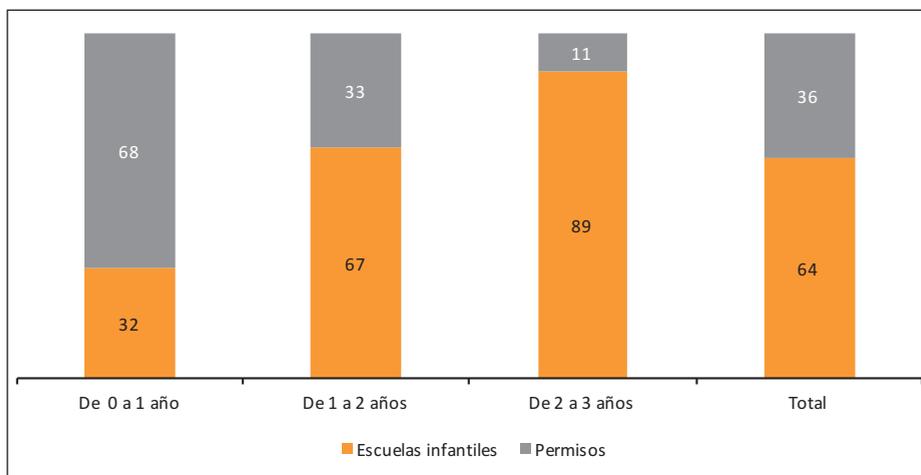
El promedio de gasto anual de las familias en escuelas infantiles o permisos es de 1.211 euros. Así, cada familia gasta aproximadamente 3.632 euros por cada hijo/a durante sus primeros tres años de vida en estas medidas, que corresponden a 1.230 durante el primer año, 1.190 durante el segundo y 1.212 durante el tercero (gráfico 13). Las Administraciones Públicas españolas invierten, por su parte, un total aproximado de 10.850 euros en permisos o escuelas infantiles durante los tres primeros años de vida de sus ciudadanos/as. De esta forma, durante 2017 la sociedad española invirtió unos 6.000 millones de euros en escuelas infantiles y permisos parentales para cuidar niños/as entre 0 y 3 años, el 0,51% del PIB.

Gráfico 11 – Gasto público en políticas de cuidado a niños de 0 a 3 años por edad. En porcentaje. 2017



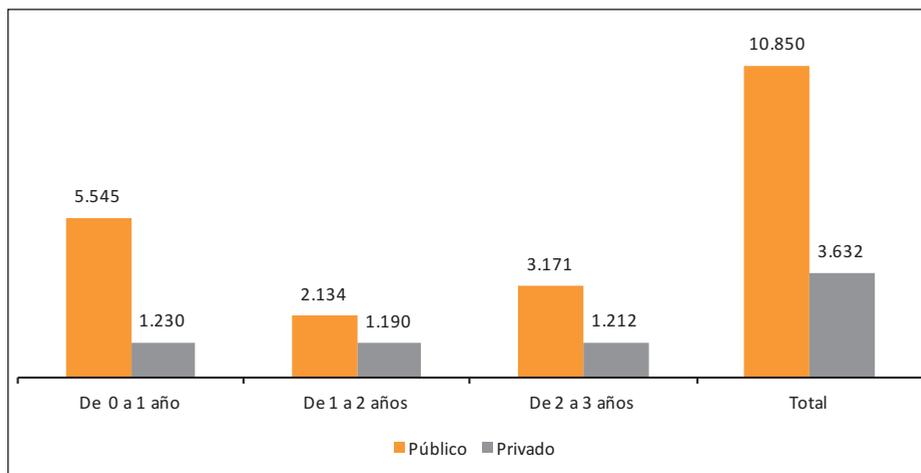
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12 – Gasto privado en recursos de cuidado a niños de 0 a 3 años por edad. En porcentaje, 2017



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 13 – Gasto público y privado en políticas de cuidado de niños de 0 a 3 años por edad. En euros por niño/a. 2017



Fuente: Elaboración propia.

### 5.3. Alternativas de gasto en políticas de cuidado

La creciente demanda social de nuevas medidas de conciliación hace conveniente explorar nuevos modelos de atención a la primera infancia. A continuación, se establecen diferentes escenarios de cobertura de escuelas infantiles y permisos remunerados durante los 0-3 años, y se realiza una estimación del esfuerzo presupuestario para cada uno de ellos, tanto desde el punto de vista de las Administraciones Públicas como del gasto familiar. La idea es calcular “qué pasaría si” las opciones en política pública fueran diferentes a las actuales.

La tabla 5 muestra la estimación del gasto público en el caso de que los permisos parentales remunerados cubrieran el primer año de la vida del bebé y la financiación pública de las escuelas infantiles se mantuviera invariada. En este escenario, la cobertura del cuidado durante ese primer año se lograría con los dos miembros de la pareja utilizando sus permisos de forma consecutiva, salvo durante las seis primeras semanas desde el parto, en las que la ley (Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, actualmente en vigor) obliga a ambos a tomar el permiso. Con estas premisas, se estima que el gasto público se incrementaría en 3.213,7 millones de euros, un 72% respecto al gasto actual, mientras que los hogares ahorrarían aproximadamente 487,7 millones de euros (el gasto privado en escuelas infantiles y excedencias no remuneradas en ese año), un 32% respecto al gasto actual de los hogares. El gasto público medio anual por niño/a sería de 6.157 euros, con una inversión muy superior durante el primer año de vida: 13.654 euros anuales por bebé.

El escenario 2 (tabla 6) estima el gasto público en el caso de que el permiso de paternidad y maternidad tuvieran ambos una duración de 16 semanas<sup>11</sup> y de que la cobertura de las escuelas infantiles aumentara hasta el 30% durante el primer año de vida, el 70% entre 1 y 2 años, y el 90% entre 2 y 3 años. Estos niveles de escolarización se han establecido teniendo en cuenta que, incluso en países en los que la institucionalización durante la primera infancia tiene un amplio desarrollo, la demanda de plazas no alcanza el 100% y es progresiva según edad (Castellanos y Perondi, 2018; Save the Children, 2019). Por ejemplo, Noruega presenta unas tasas de escolarización del 1% entre 0 y 1 año, 62% entre 1 y 2, y 88% entre 2 y 3 años; y Finlandia del 7%, 39% y 68%, respectivamente (Meil, Díaz-Gandasegui, Romero-Balsas, Muntanyola-Saura y Rogero-García, en prensa –Palgrave–). En este escenario, el gasto público se incrementaría en 3.692,1 millones de euros y el gasto privado se reduciría en 719,4 millones.

---

<sup>11</sup> Tal y como establece el 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, que se implementará el 1 de enero de 2021.

Tabla 5 – Escenario 1 de gasto público anual en políticas de cuidado infantil 0-3 años. 2017

	0-1 año: 100% permisos						
	2-3 años: situación actual escuelas infantiles						
	Gasto escuelas infantiles	Gasto permisos (1)	Gasto total	Aumento gasto público	Porcentaje aumento gasto público	Reducción gasto de los hogares	Gasto público medio anual por niño/a
Total	2.258,4	5.411,2	7.669,6	3.213,7	72	487,7	6.157
0-1 año	0,0	5.411,2	5.411,2	3.213,7	146	487,7	13.654
1-2 años	894,8	0,0	894,8	0,0	0	0,0	2.134
2-3 años	1.363,6	0,0	1.363,6	0,0	0	0,0	3.171

(1) Premisa: 7,5 meses para la madre y 6 meses para el padre no simultáneos más 6 semanas simultáneas. Coste anual= (coste mensual maternidad \*7,5) + (coste mensual paternidad\*6). Se asume que el número de prestaciones de maternidad y paternidad se mantendría estable.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6 – Escenario 2 de gasto público anual en políticas de cuidado infantil 0-3 años. España 2017

	0-1 año: permisos 4 meses padre y madre; escuela infantil 30%						
	1-2 años: 70% escuela infantil; 2-3 años: 90 % escuela infantil						
	Gasto escuelas infantiles (1)	Gasto permisos	Gasto total	Aumento gasto público	Porcentaje aumento gasto público	Reducción gasto de los hogares (2)	Gasto público medio anual por niño/a
Total	4.931,3	3.216,7	8.148,1	3.692,1	83	719,4	6.542
0-1 año	545,1	3.216,7	3.761,8	1.564,2	71	135,7	9.492
1-2 años	1.903,3	0,0	1.903,3	1.008,6	113	249,2	4.539
2-3 años	2.482,9	0,0	2.482,9	1.119,3	82	334,5	5.774

(1) Premisa: Se asume que el gasto en escuelas infantiles correspondería a 8 meses durante el primer año y 12 durante los dos siguientes. Las tasas de cobertura máxima se estiman en 30% el primer año, 70% el segundo y 90% el tercero.

(2) Se estima que los gastos de los hogares en escuelas infantiles privadas se reducirían un 90% y que esos gastos en escuelas infantiles públicas se incrementarían un 40%. A ello hay que añadir los tres meses de paternidad extras respecto a 2017 (un mes) que se ahorran los hombres que toman excedencias.

Fuente: Elaboración propia.

El escenario 3 (tabla 7) combina la cobertura de los permisos parentales durante todo el primer año y la extensión de las escuelas infantiles durante los dos siguientes (70% durante el segundo y 90% durante el tercer año de edad). Como es esperable, el aumento del gasto público es significativamente mayor que en los dos escenarios anteriores, con una inversión añadida de 5.886,6 millones de euros, un 132% respecto al gasto público actual; el gasto anual por niño/a ascendería a 8.303 euros. La reducción del gasto de los hogares se situaría en torno a 1.071,3 millones de euros, un 71% menos que el actual.

Tabla 7- Escenario 3 de gasto público anual en políticas de cuidado infantil 0-3 años. España. 2017

	0-1 año: 100% permisos						
	1-2 años: 70% escuela infantil; 2-3 años: 90 % escuela infantil						
	Gasto escuelas infantiles (1)	Gasto permisos (2)	Gasto total	Aumento gasto público	Porcentaje aumento gasto público	Reducción gasto de los hogares (3)	Gasto público medio anual por niño/a
Total	4.931,3	5.411,2	10.342,6	5.886,6	132	1.071,3	8.303
0-1 año	545,1	5.411,2	5.956,3	3.758,7	171	487,7	15.029
1-2 años	1.903,3	0,0	1.903,3	1.008,6	113	249,2	4.539
2-3 años	2.482,9	0,0	2.482,9	1.119,3	82	334,5	5.774

(1) Premisa: Se asume que el gasto en escuelas infantiles correspondería a 8 meses durante el primer año y 12 durante los dos siguientes. Las tasas de cobertura máxima se estiman en 30% el primer año, 70% el segundo y 90% el tercero.

(2) Premisa: 7,5 meses para la madre y 6 meses para el padre no simultáneos más 6 semanas simultáneas. Coste anual= (coste mensual maternidad \*7,5) + (coste mensual paternidad\*6). Se asume que el número de prestaciones de maternidad y paternidad se mantendría estable.

(3) Se estima que los gastos de los hogares en escuelas infantiles privadas se reducirían un 90% y que esos gastos en escuelas infantiles públicas se incrementarían un 40%. A ello hay que añadir los tres meses de paternidad extras respecto a 2017 (un mes) que se ahorran los hombres que toman excedencias.

Fuente: Elaboración propia.

## 6. Conclusiones

La política de permisos parentales ha registrado un cambio sustancial en 2019, al sustituirse el derecho a los permisos de maternidad y paternidad por un derecho a un permiso por nacimiento y cuidado de niños/as intransferible al otro progenitor. Estos permisos tendrán las mismas características de duración, remuneración y condiciones de uso y acceso para madres y padres. Dicha equiparación está prevista para el año 2021. Con ello, España se sitúa en la misma línea de reforma iniciada por los países nórdicos, que tiene como objetivo el fomento del uso de los permisos parentales y otras medidas de conciliación por los padres varones.

Esta reforma, como en su momento fue la introducción del permiso de paternidad, se enmarca en el contexto de una ley que busca la igualdad efectiva de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Es decir, se entiende como un instrumento en la lucha contra la desigualdad de género y tiene como rasgo fundamental no la ampliación de la duración del permiso de maternidad, que no se ve modificada, sino la del permiso de paternidad desde 5 a 16 semanas, hasta igualarlo al de maternidad. En otros términos, se trata de *desfeminizar* el uso de los permisos. Con ello se espera que se acabe con la “discriminación estadística” contra las mujeres en edad social de tener hijos, puesto que los hombres tendrían

el mismo riesgo de utilizar permisos una vez que fueran padres, así como acabar con la denominada “penalización de la maternidad” en la carrera profesional de las madres. Por otra parte, se espera también, aunque de forma menos explícita, que fomente la corresponsabilidad en el cuidado de los menores y del hogar, es decir, que los hombres se impliquen más en la vida familiar y se reduzcan las desigualdades de género en el espacio doméstico.

La investigación sobre el impacto del uso de los permisos por los padres en la dinámica familiar ha evidenciado, en general, que contribuye a aumentar su implicación en el cuidado de los hijos y también en la realización de las tareas domésticas. Numerosos estudios también muestran que esta dedicación es mayor entre quienes han utilizado durante más tiempo el permiso, y que esa mayor participación no se limita al período en que disfrutan del permiso o al tiempo inmediatamente posterior, sino que persiste en el tiempo. Por tanto, el uso de los permisos por los padres contribuye a reducir la desigualdad de género en el espacio familiar a corto y largo plazo. Los permisos también generan mayor vinculación afectiva con los hijos y menor conflictividad familiar, lo que está asociado a un menor riesgo de ruptura de la pareja. En la medida que reduce la desigualdad de género en el hogar, facilita la conciliación de la vida familiar y laboral de las madres, y ello se traduce en menores limitaciones para que desarrollen su carrera profesional, promoviendo que se erosione la “penalización de la maternidad”. Todo ello contribuye a justificar la adecuación de la reforma acometida y su consideración como un instrumento para fomentar la igualdad de género. No obstante, en nuestros estudios hemos podido constatar que el impacto de los permisos en la dinámica familiar es mayor cuando el padre utiliza el permiso para cuidar de sus hijos/as “en solitario”, esto es, cuando la madre se reincorpora al trabajo remunerado. Por ello, la reforma debería de haber fomentado expresamente que buena parte de los padres utilizaran el permiso de esta forma, prolongando así el período que los bebés están al cuidado de uno de sus progenitores.

Por otro lado, no puede pasarse por alto que el uso de permisos largos como la excedencia o la reducción de jornada viene acompañado en una proporción significativa de casos de efectos negativos tanto para la carrera profesional (ralentización o abandono) como para las condiciones de trabajo de sus beneficiarios (pérdida de competencias y responsabilidades, estigma, entre otros), ya sean hombres o mujeres. Está por ver si la ampliación del permiso de paternidad y su uso generalizado, junto con otras medidas introducidas en la misma ley para el fomento de la igualdad de género en las empresas, contribuyen a cambiar la cultura en los puestos de trabajo y en las empresas de forma que desaparezca la estigmatización por el uso de medidas de conciliación por los empleados.

Un análisis amplio de los permisos parentales ha de incorporar también la perspectiva del gasto económico que implican, tanto para el erario público como para las familias. El gasto público en permisos parentales ascendió en 2017 a 1.923,3 millones de euros, y el gasto de las familias, que se corresponde con el coste de oportunidad de las madres y padres cuando toman excedencias, a 548,6 millones de euros (el 22% del gasto total en permisos). Junto con los permisos, la otra gran vía para atender a la primera infancia mientras sus padres trabajan son las escuelas infantiles, cuyo gasto total ascendió a 3.491,8 millones, 2.532,6 de ellos procedentes de las Administraciones Públicas. De este modo, España gastó en 2017 en torno a 6.000 millones de euros en ambas medidas, el 0,51% del PIB. El gasto público se situó en 4.455,9 millones, y el gasto privado en 1.507,8 millones, el 0,38% y 0,13% del PIB, respectivamente.

La importancia de las políticas de conciliación y cuidado, y su elevado coste, exigen prever sus implicaciones económicas de forma rigurosa. Este trabajo ha incorporado el diseño de diferentes escenarios de gasto en función de diferentes coberturas de políticas de cuidado. Desde el punto de vista de las necesidades de las familias con niños/as pequeños/as, un escenario satisfactorio sería alargar los permisos parentales durante todo el primer año de vida del bebé, y garantizar, durante el segundo y tercer año de vida, una amplia cobertura de plazas en escuelas infantiles. Si apostáramos por esta vía, sería necesario aumentar el gasto público en 5.886,6 millones de euros (un 132% más), mientras que el gasto de las familias se reduciría en 1.071,3 millones de euros (un 71% menos). Más difíciles de estimar, pero indudables, son los beneficios en términos de bienestar familiar y desarrollo infantil que tendrían estas medidas para toda la sociedad española.

## Bibliografía

- Akgündüz, Y. E. *et al.* (2015): "The socio-economic dimension of Early Childhood Education and Care in Europe", *CARE Curriculum Quality Analysis and Impact Review of European ECEC*, WP2, D5. Disponible en [http://ecec-care.org/fileadmin/careproject/Publications/reports/D5\\_1\\_The\\_Socio-Economic\\_Dimension\\_of\\_ECEC\\_in\\_Europe.pdf](http://ecec-care.org/fileadmin/careproject/Publications/reports/D5_1_The_Socio-Economic_Dimension_of_ECEC_in_Europe.pdf)
- Andrés-Candelas, M. y Rogero-García, J. (2019): "Public and household spending in private, publicly-funded private and public schools in Spain during the Economic Crisis (2007-2012)". *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21, pp. 1-15.
- Bonal, X. y Scandurra, R. (2019): *Equidad y educación en España*. Barcelona: GEPS, Universidad Autónoma de Barcelona, OXFAM Intermón.
- 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), pp. 738-748.
- Castellanos Serrano, C. y Perondi, C. (2018): "Diagnóstico sobre el primer ciclo de educación infantil en España (0 a 3 años). Propuesta de implantación de un sistema de educación infantil de calidad y cobertura universal. Estudio de viabilidad económica de la reforma propuesta y de sus impactos socio-económicos". *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, 3, pp. 1-140.
- Castro, C. y Pazos, M. (2008): "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual", en M. Pazos Morán (ed.), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, pp. 185-216. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- Cebolla-Boado, H., Radl, J. y Salazar, L. (2014): *Aprendizaje y ciclo vital. La desigualdad de oportunidades desde la educación preescolar hasta la edad adulta*. Barcelona: Obra Social la Caixa.
- Cuesta, J. (2012): "La maternidad en España, primer tercio del siglo XX. Encrucijada de trabajo, salud y género". *Diversité-Recherche et Terrains (DIRE)*, 3. Disponible en: <http://epublications.unilim.fr/revues/dire/272#biblio>
- De la Corte Rodríguez, M. (2020): "La directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional y su repercusión en la legislación española". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 146.
- Dobrotic, I. (2018): "Ambivalent character of leave policies development in Croatia: between pronatalist and gender equality agenda". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 136, pp. 107-126.
- Duvander, A.-Z. y Jans, A. (2009): "Consequences of fathers Parental leave use: evidence from Sweden", en I. Söderling (ed.), *Finnish Yearbook of Population Research*, pp. 51-62. Helsinki: The Population Research Institute.
- EIGE (2019): *Eligibility for parental leave in EU Member States*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Escobedo, A. y Meil, G. (2016): "Paternité et congés parentaux en France et en Espagne", en Agnes Martial (ed.), *Pères en solitaire ? Ruptures conjugales et paternité contemporaine*, pp. 175-187. Aix-en-Provence: Presses de l'Université de Provence, Collection Penser le genre.

- Escot, L., Fernández-Cornejo, J. A. y Poza, C. (2014): "Fathers' use of childbirth leave in Spain. The effects of the 13-day paternity leave". *Population Research and Policy Review*, 33(3), pp. 419-453.
- Eydal, G. B. y Gíslason, I. V. (2019): "Iceland country note", en Koslowski, A., Blum, S., Dobroti, I., Macht, A., y Moss, P. (ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2019*. Disponible en [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
- Fernández-Cornejo, J. A., Escot, L., Del-Pozo, E. y 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.
- Fernández-Cornejo, J. A., Del-Pozo, E., Escot, L. y 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*, 27 (3, suplemento), pp. 45-64.
- González, M. J. (2004): "La escolarización de la primera infancia en España: desequilibrios territoriales y socioeconómicos en el acceso a los servicios", en Navarro, V. (ed.), *El Estado de Bienestar en España*, pp. 365-398. Madrid: Tecnos.
- Haas, L. y Hwang, C. Ph. (2008): "The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden". *Community, Work & Family*, 11( 1), pp. 85-104.
- Heckman, J. J. (2006): "Skill formation and the economics of investing in disadvantaged children". *Science*, 312(5782), pp. 1.900-1.902.
- Hegewisch, A. y Gornick, J. C. (2011): "The Impact of Work-Family Policies on Women's Employment. A review of research from OECD countries". *Community, Work and Family*, 14 (2), pp. 119-138.
- Ibáñez, Z. y León, M. (2014): "Early childhood education and care provision in Spain", en M. León (ed.), *The transformation of care in European societies*, pp. 276-300. Nueva York: Palgrave Macmillan..
- Jaumotte, F. (2003): "Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries (December 12, 2003)". *OECD Working Paper*, 376. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2344556> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2344556>
- Jurado Guerrero, T. (dir.) (2012): *Corresponsabilidad antes y después del nacimiento del primer hijo en España*. Disponible en: [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Corresponsabilidad\\_antes\\_despues\\_hijo.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Corresponsabilidad_antes_despues_hijo.pdf)
- Koslowski, A., Blum, S., Dobroti, I., Macht, A. y Moss, P. (eds.) (2019): *International Review of Leave Policies and Research 2019*. Disponible en [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
- Kotsadam, A. y Finseraas, H. (2011): "The State Intervenes in the Battle of the Sexes: Causal Effects of Paternity Leave". *Social Science Research*, 40(6), pp. 1.611-1.622.
- Kurowska, A. ( 2020): "Poland: Leave policy and the process and goals of a major reform". en Moss, P., Duvander, A. Z. y Koslowski, A. (eds) (2019), *Parental Leave and Beyond. Recent international developments, current issues and future directions*, pp. 39-56. Bristol: Policy Press.

- Lappegård, T., Duvander, A. Z., Neyer, G., Viklund, I., Andersen, S. N. y Garðarsdóttir, O. (2019): "Fathers' Use of Parental Leave and Union Dissolution". *European Journal of Population*, 36, pp. 1-25.
- Meil, G. (2013): "European men's use of parental leave and their involvement in child care and housework". *Journal of Comparative Family Studies*, XLIV (5). pp. 557-570.
- Meil, G. (2017): "Permisos parentales para hombres y corresponsabilidad en el cuidado de niños". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 131, pp. 15-34. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/477228>
- Meil, G. (2018): "Spanish fathers benefiting from maternity leave: Experience and policy demands". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* (Special Issue on Leave Policy and Use in Mediterranean and South American Countries), 136, pp. 17-37.
- Meil, G., Romero-Balsas, P. y Castrillo-Bustamante, C. (2019): "The effectiveness of corporate gender equality plans in improving leave provisions for fathers in Spain". *Community, Work and Family*, 22(1), pp. 96-110.
- Meil, G., Romero-Balsas, P. y Rogero-García, J. (2017): "Fathers on Leave Alone in Spain: 'Hey, I Want to Be Able to Do It Like That, Too'", en M. O'Brien, K. Wall (eds.), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. Life Course Research and Social Policies 6, pp. 107-124. Switzerland: Springer Open. Disponible en <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-319-42970-0>
- Meil, G., Romero-Balsas, P., Rogero-García, J. y Castrillo-Bustamante, C. (2019): "El camino hacia permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles en España". *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 141, pp. 15-36.
- Meil, G., Romero-Balsas, P., y Rogero-García, J. (2018): "Parental leave in Spain: use, motivations and implications". *RES. Revista Española de Sociología*, 27, pp. 27-43.
- Meil, G., Romero-Balsas y Rogero-García, J. (2020): "Spain: leave policy in times of economic crisis", en Moss, P., Duvander, A. Z. y Koslowski, A. (eds.), *Parental leave and beyond. Recent international developments, current issues and future directions*, pp. 21-38. Bristol: Policy Press.
- Michon, P. (2015): "Waiting for the incentives to work: comparative analysis of the parental leave policies in the Visegrad countries". *Community, Work & Family*, 18(2), pp. 182-197.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2019): *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores*. Madrid.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017): *Datos y cifras del curso escolar 2017-2018*. Madrid.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018): *Descriptor ratio alumno/profesor en el primer ciclo de Educación Infantil*. Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:889c0725-04ac-43bf-865c-bf6605614211/2-4-2-4-1-1-ratio-primer-ciclo-ei-v02.pdf>
- Nepomnyaschy, L. y Waldfogel, J. (2007): "Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American Ecls-B". *Community, Work and Family*, 10(4), pp. 427-453.

- Nyberg, A. (2004): "Parental leave, public childcare and the dual earner/dual carer-model in Sweden. Discussion Paper". Peer Reviews of the European Employment Strategy: Bruselas.
- O'Brien M. (2009): "Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact". *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), pp. 190-213.
- O'Brien, M. y Wall, K. (eds.) (2017): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. Life Course Research and Social Policies 6. Switzerland: Springer Open. Disponible en <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-319-42970-0>
- OECD (2018): *Enrolment in childcare and pre-school*. Disponible en: [https://www.oecd.org/els/soc/PF3\\_2\\_Enrolment\\_childcare\\_preschool.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf)
- Rege M. y Solli, I. (2010): *The impact of Paternity Leave on Long-Term Father Involvement*. CESifo Working Paper Series 3130. Munich: CESifo Group.
- Reimer, T., Erler, D., Schober, P. y Blum, S. (2019): "Germany country note", en Koslowski, A., Blum, S., Dobroti, I., Macht, A., y Moss, P. (ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2019*. Disponible en [http://www.leave-network.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leave-network.org/lp_and_r_reports/)
- Rogero-García, J. y Andrés-Candelas, M. (2019): "Cuidado y violencia familiar hacia la primera infancia en España". Documento de trabajo 2.3. VIII Informe FOESSA. Madrid: Fundación FOESSA. Disponible en <https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/sites/16/2019/05/2.3.pdf>
- Romero-Balsas, P. (2012): "Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Foster and Which Hamper the Use of Paternity Leave?". *Sociologia e Politiche Sociali*, 15 (Special Issue), pp. 105-130.
- Romero-Balsas, P. (2015): "Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149, pp. 87-109.
- Romero-Balsas, P., Meil, G. y Rogero-García, J. (2019): "Policemen on Leave Alone in Spain. A Rift in Hegemonic Masculinity". *Men and Masculinities*, septiembre.
- Ruhm, C. J. (1998): "The economic consequences of parental leave mandates. Lessons from Europe". *Quarterly Journal of Economics*, 113, pp. 287-317.
- Schönberg, U. y Ludsteck, J. (2014): "Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers' Labor Market Outcomes after Childbirth". *Journal of Labor Economics*, 32(3), pp. 469-505.
- Tamm, M. (2019): "Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation". *Labour Economics*, 59, pp. 184-197.
- Thoursie, A. (2008): "El modelo de familia de dos sustentadores con un permiso parental prolongado: Lecciones de Suecia", en M. Pazós Morán (ed.), *Economía e Igualdad de Género: Retos de la Hacienda Pública en el Siglo XXI*, pp. 131-160. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- Wall, K. y Escobedo, A. (2009): "Portugal and Spain: two pathways in Southern Europe", en Kamerman, S. y Moss, P. (eds.), *The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market*, pp. 207-226. Bristol: The Policy Press.

## Anexo

Tabla 1 – Gasto público anual en permisos para el cuidado de niños/as. 2017

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M		
Número de nacimientos (1)	Número de madres / padres (2)	Madres con permiso de maternidad (3) (70%)	Padres con permiso de paternidad (3) (71%)	Bebés con permiso maternidad (2)	Bebés con permiso paternidad (2)	Gasto público maternidad (miles €) (3)	Gasto público paternidad (miles €) (3)	Gasto/bebé en permiso maternidad	Gasto/bebé en permiso paternidad	Gasto por mes y bebé maternidad	Gasto por mes y bebé paternidad	Gasto total maternidad + paternidad (euros)		
A-(A*4,26/100)		C+(C*4,26/100)		D+(D*4,26/100)		G*1000/E		H*1000/F		I/4*30/28		J/1*30/28		G+H
Total	1.224.054	1.171.909	263.653	265.790	274.885	277.113	1.521.009	402.288	5.533	1.452	1.482	1.555	1.923.297,658	
0-1 año	393.181	376.431	263.653	265.790	274.885	277.113	1.521.009	402.288	5.533	1.452	1.482	1.555	1.923.297,658	
1-2	410.583	393.092	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2-3	420.290	402.386	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

(1) Número de nacimientos en 2015 (2-3 años), 2016 (1-2 años) y 2017 (0-1 año). Fuente: Estadística de nacimientos. Movimiento natural de la población.

(2) Estimación a partir del número de partos menos el número de niños/as nacidos en partos múltiples (4,26% en 2017 -se asume que es la misma cifra en 2015 y 2016-). Fuente: Estadística de nacimientos. Movimiento natural de la población.

(3) Datos procedentes del Anuario de Estadísticas 2017 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Prestaciones de Maternidad y Paternidad. [http://www.mitmiamiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2017/PMA/PMA\\_4.pdf](http://www.mitmiamiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2017/PMA/PMA_4.pdf). Porcentaje de uso de permisos: Estimación a partir de los microdatos de la Encuesta de Fecundidad 2018.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2 – Gasto privado (de los hogares) anual en permisos para el cuidado de niños/as. 2017

A	B	C	D	E	F	G	H	I
Excedencias mujeres (2)	Excedencias hombres (2)	Media meses excedencia mujeres (3)	Media meses excedencia hombres (3)	Total meses excedencia mujeres A*C	Total meses excedencia hombres B*D	Total gasto privado excedencia mujeres (€) (4)	Total gasto privado excedencia hombres (€) (4)	Gasto privado total excedencias G+H
						E*87% del gasto maternidad por mes y bebé	F* 87% del gasto paternidad por mes y bebé	
Total	40.536	3.363	9,8	397.253	26.904	512.236.979	36.406.612	548.643.592
0-1 año	24.322	2.018	9,8	238.352	16.142	307.342.188	21.843.967	329.186.155
1-2	12.161	1.009	9,8	119.176	8.071	153.671.094	10.921.984	164.593.077
2-3	4.054	336	9,8	39.725	2.690	51.223.698	3.640.661	54.864.359

(1) Estimación a partir del número de partos menos el número de niños/as nacidos en partos múltiples (4,26% en 2017 -se asume que es la misma cifra en 2015 y 2016-). Fuente: Estadística de nacimientos. Movimiento natural de la población.

(2) Estimación sobre Anuario de Estadísticas 2017 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se ha estimado que el 60% de las excedencias las tomaron los padres y madres de bebés entre 0 y 1 año, el 30% entre 1 y 2, y el 10% entre 2 y 3.

(3) Estimación sobre Encuesta sobre el uso social de los permisos parentales 2012.

(4) Se ha considerado que el coste de oportunidad por mes de los padres y madres equivale al gasto público en permisos de maternidad y paternidad mensual menos el 13% de IRPF (calculado sobre un sueldo aproximado de 25.000€ brutos anuales).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3 – Gasto público anual en escuelas infantiles 0-3 años. 2017

A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Niños/as (1)	Matriculados escuelas infantiles 2017/2018 (2)	Porcentaje matriculados en escuelas infantiles (2)	Matriculados centros públicos (3)	Matriculados centros concertados (3)	Matriculados públicos + concertados	Gasto público anual (4)	Gasto por niño/a en total centros autorizados	Gasto por niño/a centros financiados públicamente (5)	
		B*100/A	B*51/100	B*15,1/100	D+E		G/B	(G*80/100)/F	
Total	1.245.590	472.486	37,9	240.968	71.345	312.313	2.532.642.281	5.360	6.487
Niños/as 0-1	396.312	48.269	12,2	24.617	7.289	31.906	274.264.328	5.682	6.877
Niños/as 1-2	419.290	166.990	39,8	85.165	25.215	110.380	894.750.149	5.358	6.485
Niños/as 2-3	429.988	257.227	59,8	131.186	38.841	170.027	1.363.627.803	5.301	6.416

(1) Población residente en España a 1 de julio de 2017. Cifras de población del Instituto Nacional de Estadística. Se ha escogido esta fecha, y no el 1 de enero de 2017, porque los datos de alumnado se refieren al curso 2017/2018.

(2) Alumnado en centros autorizados por la Administración Educativa. Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Curso 2017-2018.

(3) El 51% del alumnado de primer ciclo de Educación Infantil está escolarizado en escuelas públicas, el 15,1% en escuelas concertadas y el 33,9% en escuelas privadas ("Datos y cifras curso escolar 2017/2018").

(4) Castellanos Serrano y Perondi (2018: 47), tabla 23: "Gasto público total [de todas las administraciones] estimado en educación infantil de primer ciclo en 2017". No se ha incorporado el gasto público en deducciones fiscales para la escolarización en 0-3 años (desde el 1 enero de 2018 hay una deducción de hasta 1.000€ por madre por escolarización en centros de Educación Infantil autorizados).

(5) Se estima que un 20% del gasto público total en 0-3 va destinado a ayudas a las familias para el pago de escuelas infantiles privadas.  
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4 – Gasto privado (de los hogares) anual en escuelas infantiles 0-3 años. 2017

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Matriculados escuelas infantiles 2017/2018 (1)	Matriculados centros públicos y concertados (2)	Matriculados centros privados (2)	Matriculados centros privados (autorizados y no) (3)	Gasto por niño/a centros públicos y concertados (4)	Gasto por niño/a centros privados (4)	Gasto en centros públicos y concertados	Gasto total en centros privados	Gasto privado total
		A-C	A*33,9/100				B*E	D*F	G+H
Total	472.486	312.313	160.173	284.732	1.022	2.248	319.098.564	640.078.976	959.177.540
Niños/as 0-1	48.269	31.906	16.363	55.994	1.022	2.248	32.598.995	125.875.783	158.474.778
Niños/as 1-2	166.990	110.380	56.610	98.539	1.022	2.248	112.778.514	221.515.485	334.293.999
Niños/as 2-3	257.227	170.027	87.200	130.199	1.022	2.248	173.721.055	292.687.708	466.408.763

(1) Alumnado en centros autorizados por la Administración Educativa. Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Curso 2017-2018.

(2) El 51% del alumnado de primer ciclo de Educación Infantil está escolarizado en escuelas públicas, el 15,1% en escuelas concertadas y el 33,9% en escuelas privadas ("Datos y cifras curso escolar 2017/2018").

(3) Aproximadamente un 10% del total de niños/as está escolarizado en centros privados no autorizados (Encuesta de Condiciones de Vida 2015 y Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Curso 2014-2015 del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).

(4) Castellanos Serrano y Perondi (2018). Tabla 3. Pág. 33. Datos de la Encuesta sobre el Gasto de los Hogares en Educación curso 2011-2012 (INE) actualizados con el IPC (IPC noviembre 2011-noviembre 2017: 4,9%).

Fuente: Elaboración propia.