



SATE - STes
Sindicato Autónomo de Trabajadores
y Trabajadoras de la Enseñanza de Melilla

Mañanas de 11 a 13 horas. Tardes de Lunes y Jueves, de 18 a 20:30 horas

C/ CARLOS ARELLANO, 5 - 3ºC 52004, MELILLA

T L F. 9 5 2 . 6 8 . 5 2 . 7 3 F A X. 9 5 2 . 6 9 . 0 7 . 1 5

www.satestes.es

sate.stes.informa@gmail.com

PERMISOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD.

CONCILIACIÓN FAMILIAR. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2025, los permisos en España quedan así:

17 semanas retribuidas al 100 % tras el nacimiento o adopción.

2 semanas adicionales también retribuidas, que forman parte del permiso parental y se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla 8 años.

En total, 19 semanas pagadas por cada progenitor.

Para las familias monoparentales, el permiso se amplía hasta 32 semanas, de las cuales 4 son retribuidas.

En la comparativa, España no es de los países con permisos más largos, ni a nivel global ni a nivel europeo. Si bien acaba de ampliarse a las 19 semanas (17 semanas tras nacimiento de hijo a las que se suman otras dos semanas retribuidas adicionales para su cuidado que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla 8 años), **la cifra no llega a las veinte semanas, que era el objetivo marcado en el acuerdo de Gobierno que en su día firmaron PSOE y Sumar** y resulta escaso comparado con los modelos más generosos en este sentido, que pueden llegar a ofrecer uno o incluso dos años de permiso para las madres.

Rumanía encabeza la lista, con un permiso que puede llegar hasta las 104 semanas (es decir, dos años) pagado al 85% del salario. Las madres rumanas pueden cogerse 18 semanas de permiso antes o después del nacimiento del bebé. Una vez finalizado ese periodo, cualquier progenitor puede tomarse una licencia remunerada para cuidarle hasta que cumpla los 2 años.

Similar es el sistema en Corea del Sur, el país con el índice de natalidad más bajo del mundo (0,7 hijos por mujer en 2024). La legislación coreana ofrece a las madres un permiso de 90 días que pueden tomarse antes o después del parto, pero, además, existe una licencia de cuidado infantil de hasta un año para cuidar a hijos menores de 8 años que puede tomarse cada uno de los progenitores. Por detrás se sitúan países como Polonia, con 61 semanas, o Suecia y Bulgaria, que también ofrecen permisos de más de un año.

El punto fuerte del sistema español es la retribución íntegra del salario, algo que no pasa en la mayoría de los países, donde la cobertura es parcial o va decreciendo según pasan las semanas. En cualquier caso, el valor medio de la baja por maternidad en nuestro país equivale a unos 11.470 dólares internacionales, una cifra muy alejada de la que vemos en los países nórdicos, pero también de Rumanía o Corea del sur.

Noruega es el país donde mejor se retribuyen los permisos por maternidad: unos 73.955 dólares internacionales, una cifra que multiplica por seis la española. Detrás se sitúan Rumanía, con un valor de 49.777 dólares internacionales, y Corea del sur, con 48.796 dólares internacionales. En Finlandia, Suecia, Eslovenia y Luxemburgo, la cobertura económica a las nuevas madres también es acusadamente más alta.

En el lado contrario destacan los países en los que directamente no existen bajas remuneradas por maternidad: Sudáfrica, Tonga, Papúa Nueva Guinea y Estados Unidos. Por sorprendente que parezca, en Estados Unidos todavía no existe un permiso de maternidad pagado a nivel federal. La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) ofrece hasta doce semanas de permiso para el cuidado de un recién nacido, pero es no remunerado y solo para trabajadoras que cumplen ciertos requisitos.

Una reflexión necesaria

La maternidad no puede seguir siendo una penalización laboral ni económica. Cada día, miles de madres en España sienten la presión de reincorporarse pronto al trabajo, de interrumpir la lactancia antes de lo deseado o de cargar casi en solitario con el cuidado de sus hijos. La ampliación a 19 semanas es un avance, pero no resuelve del todo ese dilema.

Las madres españolas saben lo que significa intentar estar en todas partes a la vez: en el trabajo, en casa, en el colegio, en el pediatra, en la cocina. Y también saben que cuidar de un bebé no debería ser una carrera contrarreloj. Por eso, más allá de las cifras, queda pendiente un gran reto: **construir un modelo de conciliación que de verdad reconozca y respete el tiempo que necesitan las familias.**

SATE-STEs seguimos reivindicando medidas para la mejora real de la conciliación familiar en nuestro gremio, así como aquellas que mejoren la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. Hacemos hincapié en que se tengan en cuenta los tipos de familia que existen en nuestra sociedad.

En Melilla, 1 de octubre de 2025

Elvira Sánchez Castillo