El Gobierno amplía los permisos y las pymes asumen la factura

Opinió | 04/11/2026



La Seguridad Social abona la prestación, pero las empresas mantienen las cotizaciones y afrontan los costes de buscar y formar a quien cubra la ausencia

Más tiempo para cuidar de los hijos merece respaldo. Pero ampliar los permisos de madres y padres mientras se mantiene recortada la ayuda para sustituirles deja parte del coste en las pequeñas empresas.

En 2025, el Gobierno amplió el permiso por nacimiento y cuidado del menor de 16 a 19 semanas para cada progenitor. Diecisiete se disfrutan durante el primer año y las otras dos pueden utilizarse hasta que el menor cumpla ocho años. Es una mejora para las familias. Precisamente por eso, debería acompañarse de un apoyo suficiente a quienes deben mantener abiertos sus negocios durante esas ausencias.

Hay que explicar bien quién paga cada cosa. La prestación de la madre o del padre la abona la Seguridad Social. La empresa sigue obligada a cotizar y, si contrata a alguien para cubrir el puesto, paga su salario y las cotizaciones correspondientes. También debe buscar a esa persona, formarla y reorganizar el trabajo. Ampliar el permiso puede prolongar estos costes.

Las condiciones de las bonificaciones por sustituir a una madre o a un padre durante este permiso son las mismas. El recorte, por tanto, afecta a ambos. Las situaciones protegidas de riesgo durante el embarazo o la lactancia son supuestos distintos y específicos, aunque también cuentan con incentivos para la sustitución.

Antes de la reforma, y siempre que se cumplieran los requisitos, se bonificaba el 100 % de las cuotas empresariales previstas por la normativa, tanto las de la persona sustituida como las de la persona desempleada contratada para cubrir su puesto. Desde septiembre de 2023, ese sistema fue reemplazado por una cantidad fija de 366 euros mensuales por cada una. Cuando la cuota bonificable supera esa cifra, la diferencia la asume la empresa.

Un ejemplo sencillo: en una sustitución a jornada completa, si las cuotas bonificables fueran de 600 euros por cada persona, sumarían 1.200 euros al mes. Tras descontar dos bonificaciones de 366 euros, quedarían 468 euros mensuales a cargo del negocio. Es un supuesto ilustrativo. El salario de quien sustituye se paga aparte, como ya ocurría antes; la reducción de la ayuda afecta a las cotizaciones.

Además, para estas sustituciones de personal por cuenta ajena, el incentivo exige contratar a una persona desempleada menor de 30 años. Alguien de 35 o 45 años puede tener la experiencia que necesita la empresa, pero no cumple ese requisito. Se le puede contratar, aunque sin esta bonificación. La norma limita así las opciones para cubrir la ausencia con apoyo público.

El propio Ministerio de Industria sitúa a las pymes en el 99,8 % del tejido empresarial español. En una plantilla de tres personas, la ausencia de una supone reorganizar una tercera parte del equipo. No todos los negocios disponen de departamentos de personal ni de recursos para absorber más costes. La conciliación también debe tener en cuenta esa realidad.

Me preocupa que reducir el apoyo a las sustituciones pueda alimentar prejuicios contra la contratación de mujeres en edad de ser madres. No es una consecuencia que podamos dar por demostrada sin evaluar la reforma, pero sí un riesgo que el Gobierno debe examinar. Que los permisos también alcancen a los padres no elimina las necesidades específicas de protección durante el embarazo.

Y todo esto ocurre mientras la recaudación sigue creciendo. La Agencia Tributaria ingresó 325.356 millones de euros en 2025, un 10,4 % más que en 2024. Hasta septiembre de 2026, los ingresos aumentaron otro 10 % respecto al mismo periodo del año anterior. Se recauda más, pero esta ayuda sigue recortada. ¿En qué se gasta nuestro dinero? Quienes sostienen el

sistema con su trabajo y sus impuestos merecen servicios que funcionen y explicaciones sobre esas prioridades. Recaudar más no equivale a gestionar mejor. Si el Gobierno quiere respaldar la conciliación, debe recuperar una cobertura suficiente de las cotizaciones, en lugar de dejar esa diferencia a las pymes y a los autónomos con plantilla.

Autor: Marta Martín García