

## **E-INNOVA EDUCACIÓN:**

### **La necesidad de los permisos de paternidad iguales e intransferibles**

*Guillermo López Jiménez*

En la actualidad existe una gran disparidad entre los permisos de paternidad y maternidad. Se trata de un tema candente en nuestra sociedad y que afecta de manera directa y transversal a nuestras vidas tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

En el caso español, las mujeres cuentan con 16 semanas por maternidad, remuneradas al 100% y pagadas por la Seguridad Social, de las cuales 6 son obligatorias e intransferibles y las otras 10 semanas se pueden ceder al cónyuge si se considerase oportuno. Además existe un permiso retribuido de lactancia equivalente a una hora al día durante los primeros meses de vida del bebé, horas que la mujer puede compactar, en función del convenio colectivo, en dos semanas de permiso retribuido que generalmente se juntan con las semanas de maternidad.

Cabe mencionar que la realidad española nos indica que el porcentaje de hombres que goza de alguna de estas semanas transferibles de maternidad es irrisorio.

En el caso de los permisos de paternidad que gozan los hombres, hemos ido observando sucesivos aumentos en la última década. En 2007 se aprobó la creación de un permiso de paternidad de 13 días remunerado al 100% por la Seguridad Social que se añadía a los dos días de permiso retribuido por la empresa con los que ya contaban. Este permiso de 2 semanas se aumentó en 2017 hasta alcanzar las 4 semanas de permiso de paternidad. Y recientemente, en julio de 2018, se aprobó un último incremento hasta las 5 semanas de permiso por paternidad. De estas 5 semanas, las cuatro primeras

se deben coger de forma ininterrumpida y la última dentro de los nueve meses siguientes al nacimiento del bebé.

Constatamos pues las diferencias entre las 16 semanas (de las cuales 10 son transferibles, pese a no ser esta la práctica habitual) que gozan las mujeres y las recientemente ampliadas 5 semanas que componen el permiso para los hombres.

Analizando la realidad, observamos cómo estas diferencias tienen unas graves consecuencias económicas, laborales y sociales.

Basta con darse un paseo por la base de datos del Instituto Nacional de Estadística para constatar las diferencias, por no decir la discriminación, que sufren las mujeres en el mundo laboral español. Observamos que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres que supera holgadamente el 20% en contra de las mujeres y además comprobamos que las mujeres detentan, en media, puestos de trabajo de menor responsabilidad, menor rango laboral y, por ende, puestos de trabajo más fácilmente sustituibles. Esto se da pese a que hace ya tiempo que se redujeron las diferencias en términos formación académica y profesional entre hombres y mujeres.

Y es que cuando profundizamos en el tema que nos ocupa, el de los permisos de paternidad y maternidad, entendemos algunas de las presiones existentes en el mundo laboral que generan estas desigualdades.

Las mujeres, a la hora de ser contratadas, están siendo víctimas de una importante discriminación estadística por parte del empresariado, ya que se entiende que las mujeres de entre 20 y 40 años, aproximadamente, tienen una menor disponibilidad para el trabajo. Esta visión se fundamenta, además de en la diferencia de duración de los permisos de paternidad y maternidad, en la concepción patriarcal de la división sexual del trabajo que prevalece en la sociedad en general y en nuestra sociedad, la española, en particular.

En el caso de una familia heteroparental y según el paradigma dominante, la mujer es quien asume el papel de reproductora y debe hacerse cargo, al menos la mayor parte del tiempo, del bebé. Dado que, en media, gana menos que el hombre, la mujer es la que en la mayoría de los casos se presta a una posible reducción de jornada llegando incluso a abandonar su puesto de trabajo para cuidar a la criatura. Por otro lado, el hombre, según esta tónica social, detenta el papel de sustentador económico de la familia, tratando incluso de ampliar horario o de asumir mayores responsabilidades en su empresa.

Vemos, por tanto, cómo se generan unas presiones que fuerzan a que las mujeres sean contratadas en puestos más fácilmente sustituibles y con menor responsabilidad, lo que conlleva salarios menores, en un modelo social profundamente machista que asume los papeles diferenciadores de mujer reproductora y hombre sustentador.

Esta situación, además, conlleva un riesgo en términos de pobreza infantil. Según datos oficiales de este mismo año, en España, más del 30% de los niños vive en riesgo de pobreza infantil o exclusión social. Si atendemos a familias en las que se sigue el paradigma dominante y existe un padre como único sustentador económico y una madre reproductora que ha abandonado su trabajo para cuidar a su familia, podemos advertir un riesgo en caso de que por motivos externos, una crisis por ejemplo, el padre pierda su puesto de trabajo y ambos cónyuges, por tanto, se queden en paro.

Desde el punto de vista de las finanzas públicas, también es interesante estudiar este tipo de situaciones. Si una mujer, que de partida posee un salario menor, reduce su jornada o incluso abandona su puesto de trabajo para cuidar a su hijo o sus hijos, supone un ingreso menor en las cotizaciones de la Seguridad Social. Además, dadas estas menores cotizaciones, empeora la situación de dependencia económica de las mujeres ya no solo en el

momento de la crianza, sino en el momento de su jubilación con una pensión inferior de la que hubieran tenido sin haber sido desplazadas del mundo laboral.

En la actualidad está cobrando importancia el debate sobre la igualación de los permisos de paternidad. Es importante mencionar la propuesta que plantea la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de Nacidos y Adoptados (PPIINA) para equiparar los permisos, ya que se trata de una propuesta que, con posibles modificaciones, el Gobierno está barajando llevar a cabo.

La PPIINA plantea la necesidad de unos permisos iguales entre hombre y mujeres, remunerados al 100% y de obligada intransferibilidad, ya que de existir la alternativa de transferibilidad se entiende que sería la mujer la que por motivos económicos y/o sociales quien asumiría la mayor parte del permiso para dedicarse a la crianza.

El permiso de las dos primeras semanas, tras el nacimiento del bebé, sería de uso obligado para ambos cónyuges. Y existiría un permiso de crianza con una duración de 14 semanas, de las cuales 4 semanas son de disfrute obligado a tiempo completo y las otras 10 si no se quisieran disfrutar se perderían. Estas semanas se disfrutarían durante el primer año de vida del bebé. De este modo, con la alternancia de los permisos de ambos cónyuges, más sus respectivas vacaciones y el permiso de lactancia, se puede llegar a cubrir la práctica totalidad del primer año de la criatura.

Una medida de estas características implicaría cambios profundos en las dinámicas sociales, laborales y familiares. Por un lado, redundaría en una importante minoración de la discriminación estadística que sufren las mujeres, reduciendo las presiones machistas del mundo laboral. Y, por otro lado, contribuiría a generar una mayor corresponsabilidad en los cuidados del bebé que, además, muy probablemente se trasladarían a una mayor

corresponsabilidad en las tareas del hogar. Rompiéndose, de este modo, la concepción social del padre como sustentador económico para dar paso a una nueva concepción del padre como cuidador tanto del hijo como del hogar.

Por tanto, una medida como la que propone la PPINA contribuye a democratizar los hogares y el mundo laboral, haciendo la sociedad más justa e igualitaria.

