

Permiso de paternidad intransferible

MARÍA PAZOS MORÁN

EL PAÍS - Opinión - 02-11-2006

El Parlamento está debatiendo la primera Ley de Igualdad entre hombres y mujeres. Esta ley se propone establecer las metas de igualdad y dar pasos importantes en su consecución. En el centro de estas dos tareas nos encontramos con el Permiso de Paternidad Intransferible.

La actual desigualdad entre los permisos de maternidad y paternidad es una de las discriminaciones explícitas que aún persisten en nuestro ordenamiento jurídico. Esta desigualdad procede de una época histórica anterior, en la que la sociedad consideraba que a las mujeres les correspondía el trabajo doméstico y de cuidados, mientras que los hombres debían ser los *sustentadores* de la familia.

La situación ha cambiado: la sociedad de hoy, donde las mujeres han alcanzado ya la igualdad en formación y derechos civiles, sabe que ellas son tan sobradamente aptas para todo tipo de trabajo asalariado como los hombres son aptos para el trabajo doméstico. Uno de los muchos indicadores de este cambio de mentalidad es que un 83,3% de la ciudadanía se define ya por el permiso de paternidad (barómetro del CIS de marzo de 2006).

La legislación de Seguridad Social española, sin embargo, aún no considera que los hombres tengan las mismas obligaciones respecto al cuidado puesto que no les contempla, en principio, como sujetos de derecho a prestaciones para ello. El padre, eso sí, tendrá derecho a la prestación de maternidad si la madre muere. ¿Significa esto que mientras la madre viva el padre no tiene semejante responsabilidad? Y la madre empleada puede cederle al padre (empleado y con las cotizaciones necesarias) hasta 10 de las 16 semanas de su permiso. Pero ¿por qué el padre no tiene derecho a sus 10 semanas propias? ¿Por qué no tiene derecho a sus 16 semanas, ya que se le conceden a la madre, aunque una parte de ellas tenga que emplearlas en su recuperación física?

La total igualdad entre los permisos de maternidad y paternidad es necesaria para combatir la discriminación que actualmente sufren las mujeres en el mercado de trabajo. Mientras las mujeres se ausenten más y tengan más responsabilidades en el cuidado de menores y dependientes, los empresarios seguirán diseñando sus plantillas en masculino y colocando a las mujeres en los trabajos menos cualificados. El permiso de paternidad les exigiría organizarse para prescindir temporalmente de sus gestores y directivos, y ésa es precisamente la primera condición para que las mujeres puedan acceder a esos puestos.

En otro momento histórico fue posible establecer políticas diferenciales para que las mujeres cuidaran de los hijos por un tiempo sin perder totalmente su inserción laboral. Pero en el mundo actual de los mercados de trabajo desregularizados esta vía es altamente costosa e ineficaz. En España, con las tasas de temporalidad y precariedad que padecen las mujeres, la situación es especialmente grave. ¿Qué empresario va a querer hacer contratos indefinidos a las mujeres si cada vez tienen más obligaciones con ellas y menos obligaciones con los hombres? Los planes de igualdad no conseguirán contrarrestar las desigualdades introducidas por las supuestas ventajas ofrecidas a las mujeres. La única solución es, pues, que los hombres se impliquen en la misma medida. Para ello, la ley debe conceder a cada persona los mismos derechos individuales e

intransferibles, pues la experiencia demuestra que ésta es la forma de que los hombres puedan disfrutarlos.

En la implantación progresiva de un permiso de paternidad intransferible, igual en duración y forma al de maternidad, hoy es posible empezar por establecer un tal permiso de cuatro semanas. Este permiso debería ser obligatorio para que los trabajadores se lo pudieran tomar sin coacciones, igual que lo son las primeras seis semanas del de maternidad por la misma razón. Los ocho días que figuran en el Proyecto de Ley de Igualdad podrán contribuir a un entorno más amable con la madre y a un mayor disfrute del evento, pero no contribuirán a resolver el problema del cuidado en una familia donde la mujer tenga que incorporarse a su puesto de trabajo.

El permiso de cuatro semanas es posible presupuestariamente, ya que su coste no llegará a los 500 millones de euros anuales que, en una primera estimación posteriormente revisada, preveía el Ministerio de Trabajo por una semana. Además, España gasta en licencias parentales, según datos de Eurostat, solamente un 0,7% del PIB, muy por debajo del 1,5% de la media de la Unión Europea de los Quince. Y lo más importante es el análisis coste-beneficio de la medida pues, como repiten las autoridades nacionales e internacionales, la igualdad no solamente es una necesidad de equidad sino de eficiencia económica. Así que no hay en 2007 argumentos presupuestarios ni económicos en contra del permiso de paternidad intransferible de cuatro semanas. Aunque los hubiera, seguiría siendo necesario para combatir esta desigualdad ante la ley, pero afortunadamente no los hay.

El permiso de paternidad intransferible de cuatro semanas es posible políticamente, ya que goza de un abrumador consenso social. No solamente lo reclaman los sindicatos, las organizaciones feministas, juveniles, de padres y madres de alumnos, de hombres por la igualdad, etcétera, sino que casi todos los partidos con representación parlamentaria, incluyendo al PSOE y al PP, han votado ya a favor de él en algún momento, aunque aún nunca simultáneamente. Las dos últimas veces, en esta legislatura, el rechazo se argumentó con que la medida iría posteriormente incluida en la Ley de Igualdad.

Aquí está la Ley de Igualdad y esta es la oportunidad para que sus señorías sean artífices de una reforma que la sociedad española está esperando y que señalará, por primera vez en la práctica, la vía de la igualdad en la conciliación de la vida laboral y familiar.

María Pazos Morán es portavoz de la Plataforma Cívica por el Permiso de Paternidad Intransferible.