

Sra. Dña María Teresa Fernández de la Vega.
Vicepresidenta del Gobierno
Complejo de la Moncloa.

Madrid, 14 de febrero de 2006.

Querida Vicepresidenta,

Me dirijo a usted como portavoz de la PLATAFORMA CÍVICA POR EL PERMISO DE PATERNIDAD INTRANSFERIBLE.

En una de sus primeras declaraciones después de las elecciones afirmó que era consciente de la esperanza que las mujeres españolas, como le recordaban continuamente por la calle, tenían depositada en usted. Tenemos esperanzas y apreciamos enormemente los innumerables gestos que el Presidente, usted y el Gobierno han hecho a favor de la igualdad. La Ley de la Violencia de Género, por ejemplo, ya ha dado resultados importantes por su propia existencia, aunque solamente fuera para sacar el tema a la luz.

Nos encontramos en una situación muy crucial en nuestro país. Las mujeres españolas quieren incorporarse al empleo de calidad y para ello necesitan que se eliminen todos aquellos obstáculos legales y sociales que existen hoy en día. Ante todo necesitan la igualdad ante la ley. Necesitan que la sociedad provea servicios públicos adecuados y que los hombres asuman su parte en el trabajo doméstico. Una medida clave en este proceso es el permiso de paternidad intransferible. La desigualdad entre los permisos de maternidad y paternidad es una de las pocas discriminaciones explícitas que hoy subsisten y está en el centro de la injusta división del trabajo entre los sexos. Mientras exista esta desigualdad difícilmente vamos a convencer a la sociedad de que tenemos las mismas responsabilidades en el cuidado de sus hijos/as.

El Ministerio de Trabajo ha modificado sus cuentas: de 500 millones de euros anuales de coste a la Seguridad Social por siete días naturales de permiso de paternidad ha pasado a estimar por los ocho días, según el Secretario General de Empleo, que *'el coste para la Seguridad Social de este nuevo permiso será de 200 millones de euros anuales, aunque todo depende del volumen de padres que se acojan al mismo'*. Estas cuentas, aunque siguen siendo exageradas, están más en consonancia con la realidad, como apuntaba la PLATAFORMA en su comunicado de 22/11/05. En todo caso, esto prueba que no es un problema de coste porque, si según el Ministro de Trabajo, la Seguridad Social se podía permitir un permiso que costaría 500 millones, ahora según las nuevas cuentas habría margen de sobra para que la Seguridad Social pagase al menos veinte días. Entonces, si no es un problema de coste y tampoco es un problema de falta de consenso parlamentario (todos los partidos importantes han votado ya a favor de las 4 semanas de permiso), ¿Cuál es el problema?

Solamente se nos ocurre que el problema sea la oposición de los empresarios. Pero eso es precisamente lo que demuestra su necesidad: ¿Por qué los empresarios se oponen mucho más tajantemente a un permiso de paternidad que a las crecientes facilidades de excedencias y bajas por cuidado de hijos que se toman ahora las mujeres en un 99% de los casos? Mientras persista la desigualdad entre los permisos, los empresarios podrán seguir diseñando sus plantillas en masculino y reservando los puestos de trabajo precarios para las mujeres. Las mujeres que se han incorporado al empleo en España se ven ahora obligadas a elegir entre su vida profesional y su vida familiar, y aún así los empresarios las discriminan aunque no tengan hijos. Nuestro sistema de protección social tiene que modificarse para integrar la nueva realidad de la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, pero sería muy peligroso que se modificase configurando un mercado de trabajo dual en el que hubiera puestos para hombres y puestos para mujeres, consolidándose en suma la desigualdad y la dependencia económica de las mujeres. Esto no es ciencia ficción, es lo que ha pasado ya en los países que

han optado por facilitar el tiempo parcial, los permisos y las excedencias cada vez más largas para las mujeres, las prestaciones para retirarse del mercado de trabajo por cuidar a hijos y familiares, etc, mientras que han descuidado los permisos de paternidad, las guarderías y la eliminación de los desincentivos al trabajo asalariado de las mujeres.

Podemos poner muchos ejemplos. Las cifras son ilustrativas aunque no queremos extendernos aquí en ellas. En Países Bajos, por ejemplo, actualmente el 72.8 % de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial, con lo que la diferencia en tasas de empleo a ‘tiempo completo equivalente’ entre hombres y mujeres es aún mayor que en España. Basta darse una vuelta por países como Alemania o Austria (donde tampoco hay permiso de paternidad intransferible) para ver que se ha desarrollado un mercado de trabajo secundario de los llamados allí ‘trabajillos para mujeres’. Muchas mujeres en esos países trabajan esporádicamente y/o a tiempo parcial, con lo que supone de salarios insuficientes para vivir, falta de cotizaciones sociales, falta de estabilidad en el empleo, precariedad y en definitiva falta de independencia económica. Los planes de igualdad y las políticas específicas no consiguen neutralizar las desigualdades producidas por la corriente principal de las políticas públicas, redundando en una estructura ineficiente del gasto público.

Existe otra vía. En Suecia, entre otras medidas, los padres tienen un permiso intransferible de tres meses, igual que las madres, y aunque los hombres siguen transfiriendo a las mujeres la parte transferible que aún queda (y que se va convirtiendo progresivamente en intransferible en sucesivas reformas), esta medida ha hecho avanzar en la igualdad. Suecia ocupa además el primer puesto en el ranking de competitividad, confirmándonos la idea ya recurrente en los documentos de la Unión Europea de que la igualdad de oportunidades es un factor productivo.

Es difícil cambiar un modelo cuando ya se ha instalado, pero hoy en España tenemos la oportunidad histórica de tomar el camino adecuado. Gastamos en permisos parentales el 0.7% del PIB, frente al 1.5% de media en EU15. Aún estamos a tiempo de configurar un sistema de protección social que integre a las mujeres. Indudablemente los recursos son escasos, por eso es muy importante que cualquier aumento del gasto sea en el sentido de aumentar la igualdad y no las desigualdades. El permiso de paternidad es la vía de la igualdad en el cuidado de los niños y niñas. Es un gran desafío y no ignoramos las dificultades. Aunque ello traerá beneficios no solamente para la economía en general sino para las empresas en particular, sabemos también que los empresarios se oponen tajantemente a cambiar su rutina. Pero los empresarios deberán aceptar que no pueden seguir ignorando a la oferta de trabajo más cualificada del país. Una vez que se organicen para sustituir a los hombres cuando se vayan de permiso de paternidad, perderán el miedo a promocionar a las mujeres. Ese es uno de los grandes beneficios del permiso de paternidad intransferible. Por su parte, los hombres comprenderán que el cuidado de sus hijos e hijas es tanto tarea suya como de la madre.

Hoy en España existen unas enormes expectativas de igualdad que hacen posibles estos cambios. Prueba de ello es que 59 entidades nos hayamos unido para pedir la igualdad entre permisos de paternidad y maternidad. El Gobierno ha colaborado a crear esta situación irrepetible. Le pedimos que no la desperdicie, porque las oportunidades históricas no duran eternamente. Nos han dicho que no sabemos lo que es la política. Hemos contestado que, como dice el Presidente, la política es un asunto de convicciones. Tenemos muchos más argumentos y nos gustaría exponérselos y que nos diera la oportunidad de escuchar su punto de vista. Estamos a su disposición y le agradecemos una vez más su compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres y su magnífico trabajo también en todos los demás campos. Un abrazo muy afectuoso,

María Pazos Morán
PLATAFORMA CÍVICA POR EL PERMISO DE
PATERNIDAD INTRANSFERIBLE. Tel 647.476310