

Intervención de Mariano Nieto en el Desayuno Informativo en el Congreso de los Diputados el 17 de febrero, 2016.

Seguramente la gran mayoría de ustedes la conocen; la propuesta de la PPIINA es muy sencilla y a la vez, o quizá por ello mismo, es muy potente: pedimos la **equiparación del permiso de paternidad al de maternidad**, en duración y con la misma remuneración, pero **sin partes transferibles**. Reclamamos que cualquier persona, independientemente de su sexo o del tipo de familia, que haya cotizado suficientemente a la Seguridad Social, tenga derecho a un **permiso de 16 semanas individual e intransferible y remunerado al 100% del salario**, por nacimiento o adopción.

Hay sobradas evidencias de que el **actual sistema de permisos no funciona**: no funciona para **facilitar el cuidado del recién nacido por ambos padres** y, por tanto, para **facilitar la conciliación**; tampoco funciona para fomentar la **involucración de los hombres en las tareas de cuidado**, que es un objetivo fundamental para la igualdad de género; por último, pero no menos importante, los permisos actuales tampoco sirven para **fomentar la natalidad**. Todo esto es un **desastre social**. El **actual sistema de permisos es “disfuncional”** y esto no es que lo diga la PPIINA; lo ha dicho la **Comisión de Igualdad del Congreso en la anterior legislatura**.

La propuesta de la PPIINA pretende acabar con esta disfuncionalidad. La PPIINA propone **implementar un diseño** de los permisos parentales que está demostrado que **sí que funciona** para los objetivos que he mencionado. En los países donde ya existe un permiso suficientemente largo para los hombres, intransferible y bien pagado, como los países nórdicos, se ha demostrado que los hombres se toman los permisos y no se escaquean, se ponen a cuidar y aprenden perfectamente a cuidar de sus criaturas. En esos mismos países, sin embargo, las partes transferibles de los permisos, que todavía subsisten, se las siguen tomando mayoritariamente las mujeres, con el resultado de que ellas siguen siendo penalizadas en el mercado laboral y en las tareas domésticas.

Sabemos que el diseño de la PPIINA funciona. Pero además, la propuesta de la PPIINA **acabaría con la última discriminación legal todavía existente** entre hombres y mujeres, y que además es una **anomalía** desde el punto de vista de las **prestaciones sociales**, porque **no hay ninguna otra prestación social que sea dependiente del sexo** o que **sea transferible**. No se concibe, por ejemplo, que el derecho al paro, o a las vacaciones, pudiera depender del sexo; o que se pudiera compartir –transferir– a otra persona.

La ciudadanía espera que este **nuevo Congreso** recién constituido vuelva su **atención** a los angustiosos **problemas actuales de las personas corrientes**, de los que tan alejada parece haber estado esta Cámara en el pasado reciente. A la vez, este nuevo Congreso debe enfrentarse y resolver **grandes problemas** que ahora mismo se nos plantean **como país**. Ante la magnitud de esos problemas y de las reformas necesarias, podría parecer que la sencilla medida que propone la PPIINA es algo insignificante o, en todo caso, no urgente. Pero esta impresión es equivocada: **la propuesta de la PPIINA aborda** acuciantes **problemas del común de la población** y, a la vez, tiene **repercusiones estructurales** en el **ámbito económico y social**

que **contribuyen a resolver** también algunos de los **grandes problemas** a los que nos enfrentamos como sociedad.

Si tomamos como referencia los aproximadamente 250.000 permisos de paternidad que se tramitaron el año pasado, podemos pensar así en la repercusión de nuestra reforma de los permisos:

- **250.000 familias** al año podrían **conciliar mucho mejor** para cuidar de sus bebés: compaginando los permisos de los padres y las vacaciones, etc., se puede sumar hasta un año, el primer año de la vida del recién nacido, es decir,
- **250.000 criaturas** cada año podrían ser **cuidadas directamente por sus progenitores durante su primer año de vida**, con toda la influencia positiva que esto tiene para su desarrollo evolutivo. Esto es una verdadera **inversión de futuro** para nuestra sociedad.
- **250.000 hombres** al año podrían **disfrutar del contacto estrecho con sus criaturas** en sus primeros meses de vida, **creando vínculo y transformando el perjudicial modelo de paternidad periférica**, tan extendido. Además, aprenderían **nuevas competencias** emocionales y organizativas al **compartir los cuidados al 50%**. Y aprenderían también a tener una **relación menos adictiva con su trabajo** remunerado, lo cual es **más sano** a todas luces, tanto personal como socialmente.
- **250.000 mujeres** al año se verían **descargadas** de tener que afrontar casi en solitario la **exigente demanda de cuidado de sus bebés** y podrían **reintegrarse, si lo desean, en un plazo razonable a sus trabajos remunerados**, para no perder **oportunidades de desarrollo profesional** y, con ello, **ingresos y cotizaciones sociales**. Esto permitiría a muchas **esquivar el riesgo** de la **dependencia económica** y de la **pobreza femenina**, que a su vez fomenta e impide **salir de situaciones de violencia de género**.
- **19 millones de mujeres en edad laboral** verían cómo se reduce su estigma de “menos disponibles para el empleo” y cómo **augmenta su empleabilidad**.
- **Cientos de miles de abuelas y abuelos** se verían **descargadas** de la **agotadora tarea** de cuidar **a tiempo completo** de sus nietos mientras los padres están en el trabajo.
- **Decenas de miles de empresas** verían cómo **sus inversiones en formación y desarrollo profesional** de empleadas valiosas **no se perderían** de la noche a la mañana por su abandono de la actividad laboral durante años a causa de la maternidad. También verían mejorar el ambiente de trabajo por las mayores facilidades de conciliación, **disminuyendo la rotación y aumentando la lealtad y la productividad** de todo el personal. Las empresas verían además como **muchas más mujeres** desarrollan una **carrera profesional continuada** que les permite romper el techo de cristal y llegar a **puestos de dirección**, lo cual está demostrado que hace a **las empresas más rentables**.
- Al haber menos mujeres que abandonaran el mercado de trabajo y que se reincorporaran a sus puestos tras la baja maternal, el **Estado** vería **incrementarse la recaudación tributaria y las cotizaciones a la Seguridad Social**, mejorando la sostenibilidad del estado de bienestar.
- La **economía** en general se convertiría en mucho más eficiente al no **desperdiciar talento femenino** ni el **capital cuidador de los hombres**.
- Y la **sociedad** en su conjunto vería aumentar los **niveles de bienestar de la infancia** y de las familias, dando un **gran paso hacia la igualdad de género** y fomentando el

incremento de la natalidad y la solución del grave problema demográfico de nuestro país.

¿Les parece todo esto un impacto pequeño? ¿Los problemas que toca son poco urgentes? En la PPIINA creemos que pocas medidas como esta sencilla reforma ofrecen tanto retorno social por tan pequeña inversión. Y que pocas medidas como esta van al corazón de los problemas de todas las capas de la población, especialmente de las capas más necesitadas.

Como dijo la joven actriz Clara Lago, la de los “Siete apellidos vascos”, en un debate con representantes de los principales partidos políticos que organizamos en octubre pasado: “cuando me enteré de lo que la PPIINA propone, me pareció tan evidente que me pregunté ¿por qué este sistema no está implantado ya desde hace mucho tiempo?” Esto es lo que se pregunta la sociedad española. Creemos que ha llegado definitivamente el momento de que el Congreso se ocupe de ello, en serio, de una vez. Y para ello, señoras y señores diputados, les convocamos hoy aquí.