

LAS CUENTAS CLARAS: #SISEPUEDE INVERTIR EN IGUALDAD EQUIPARANDO LOS PERMISOS POR NACIMIENTO

Carmen Castro García
<http://singenerodedudas.com>

En estos años de crisis han ido descendiendo los procesos de maternidad y paternidad en España. En 2012, se han reducido un 7,91% los de las madres y un 8,84% los de los padres. La causa hay que buscarla en los menores nacimientos que provocan el envejecimiento demográfico y en el retroceso de la inversión en igualdad y la involución social que ello conlleva.

Hay quien pretende achacarlo a una falta de interés de las personas progenitoras en la crianza de sus criaturas y utilizan estos datos como excusa para frenar la ampliación de derechos necesaria en el avance hacia la corresponsabilidad, amparándose en el contexto de crisis económica y en el nuevo fundamentalismo del 'déficit cero'. Sin embargo, se trata de un burdo intento de mantenernos en una realidad injustificable basada en la división sexual del trabajo, en la que la maternidad sigue siendo un factor que penaliza el empleo de las mujeres y esto se acentúa con la incertidumbre y precariedad laboral que provocan las políticas de ajuste que se están aplicando.

El descenso continuo de la natalidad durante este tiempo es un hecho constatado por el INE¹, en 2011 hubo un 9,2% de nacimientos menos que en 2008 y 2012 no fue una excepción en esta tendencia decreciente. El porqué hay menos nacimientos requeriría de una explicación algo más extensa; sobre todo si la intención es indagar sobre las causas reales. En un primer bloque de respuestas están las más obvias: que se agudiza el envejecimiento de la población, que hay menos mujeres en edad 'fértil' -sí, así se dice-, y también que se ha activado el proceso de retorno de muchas mujeres migrantes a sus respectivos países de origen. Ahora bien, quedarse con estas explicaciones sin más, es apenas rozar la superficie, así que hay que relacionar más variables para hacer visible el hecho de que los países que más invierten en igualdad son los que mantienen los índices de fecundidad más altos, como Islandia con el 2,02, Suecia con el 1,98 y Noruega con el 1,88 frente a España con 1,36 en 2011.

Estos datos invitan a reflexionar sobre los hechos diferenciales que hacen que los países más igualitarios tengan resultados más favorables para la renovación demográfica y para la

¹ Indicadores Demográficos Básicos, publicados el 19 de diciembre de 2012; véase [Nota de prensa](#) del INE.

sostenibilidad de su sistema de bienestar. En todos ellos, la igualdad actúa como motor del desarrollo y a ello responde la orientación de sus políticas públicas.

La corresponsabilidad es una pieza clave para la igualdad y a ello puede contribuir el sistema de permisos por nacimiento.

El nacimiento de una criatura es el momento crucial para reafirmar los roles de género en una pareja o, mejor aún, para establecer las bases para un reparto de tiempos y dedicación más igualitaria. Este secreto a voces se confirma en las estadísticas sobre la brecha de género en el trabajo no remunerado que ha aumentado, sobre todo cuando hay hijos/as menores².

Una de las claves para incidir en el reparto igualitario de tiempos es la existencia de derechos a participar en el cuidado ante un nacimiento orientados a la igualdad efectiva de su uso.

Las experiencias encontradas en algunos países, como Suecia o Islandia, nos muestran que cuanto más equitativa es la distribución del permiso por nacimiento en la pareja, más equitativa es también la toma de decisiones en las familias biparentales. También es altamente significativo el hecho de que cuantos más días de permiso utilizan los padres, mayor es su implicación en el cuidado infantil y eso hace que dediquen más tiempo al trabajo no remunerado de cuidados minorando su dedicación de horas a la semana al trabajo remunerado.

Hay evidencias sobre la importancia que tiene la configuración de los permisos por nacimiento que, según como sean sus características más relevantes, pueden resultar muy efectivos para modificar la pauta de comportamiento masculino hacia una mayor corresponsabilidad.³

En el análisis de cómo se reparte el uso del tiempo entre ambos progenitores -cuando existen- es relevante identificar el número de días utilizados por cada quien y cómo va evolucionando y contribuyendo a mayor cotas de igualdad.

En gran parte de los países europeos, España incluida, se establecen diferentes mediciones de días de permiso remunerado según se trate de madres o padres (en general, la duración del permiso de las madres es mayor). Sin embargo, en los países que han hecho reformas en su

2 OCDE, 2012: Closing the Gender Gap.

3 Castro, C. y Pazos, M. (2012): '[Permisos por nacimiento e igualdad de género, ¿cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?](#)'. PT n° 9/2012 del Instituto de Estudios Fiscales.

sistema de permisos para aproximarlos a un tratamiento más equitativo, se va rompiendo el mensaje de que los hombres están ausentes del cuidado infantil. En Islandia, por ejemplo, el número de días que se toman los padres ha ido aumentando a medida que se implementó gradualmente la reforma de los permisos (de 2001 a 2003) que establecía 9 meses de permiso bien pagado repartido en 3 meses intransferibles para los padres (1 desde 2001, 2 desde 2002 y 3 desde 2003); otros 3 meses intransferibles para las madres; y otros 3 meses más a repartir entre ambos de mutuo acuerdo (3/3/3). En total, resulta que los padres en Islandia utilizan el 33% de la duración global del permiso (9 meses) lo que representa precisamente sus 3 meses intransferibles. Similar comportamiento se observa en otros países nórdicos como Suecia o Noruega; en este último se vuelve a observar, al igual que ocurrió en Islandia, que el efecto de la ampliación gradual del permiso intransferible y bien remunerado para los hombres es un incremento del porcentaje de los padres que lo usan así como el tiempo utilizado por los mismos y que porcentualmente coincide con la duración de su propio permiso.

En España, la duración media del permiso por nacimiento que toman las madres y la que toman los padres, con derecho a esta prestación económica de la seguridad social, se ha ido manteniendo desde la creación del permiso de paternidad intransferible en 2007; 113 días utilizan prácticamente el 100% de ellas como promedio (16 semanas) y 15 días (2 semanas) es el promedio que usa el/la otro/a progenitor/a; las prestaciones económicas por paternidad representaron el 83% del total concedidas a las madres en 2011⁴. Esta utilización de tiempos confirma la persistencia de una brecha de género en el cuidado infantil y también la existencia de la 'norma social' ya detectada en otros países respecto al uso de estos permisos: los hombres utilizan su permiso (intransferible y bien remunerado) y las mujeres utilizan el suyo propio y también el que, en teoría, podrían ceder o compartir con el/la otro/a progenitor/a. En el caso de España, si bien hay 10 semanas transferibles en el permiso de maternidad, la costumbre y el uso las ha convertido en lo que realmente son, una 'ampliación' de las primeras 6 semanas -obligatorias- del permiso de maternidad. Esto explica que no alcance a un 2% el porcentaje de padres que utilizan algo del llamado permiso de maternidad y que, aunque entre estos su duración promedio aumente 31 días, no resulte estadísticamente significativa.

Así pues, es evidente que si realmente se quiere avanzar en corresponsabilidad, la equiparación de los permisos por nacimiento es una de las medidas estratégicas para hacerlo posible. En España este proceso se ha paralizado con el aplazamiento en 3 ocasiones seguidas desde 2011, de la ampliación del permiso de paternidad intransferible a 4 semanas; la

4 Véase Escobedo, A. y Meil, G (2012) en Moss, P. (2012) *International Review of Leave Policies and Related Research*, 2012. pag 253

justificación oficial de los últimos gobiernos sobre este retraso en la ampliación de derechos ha sido la económica; de hecho, la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad una Proposición No de Ley⁵ (octubre de 2012), en la que se insta al Gobierno a “*avanzar hacia la equiparación de los permisos de nacimiento, adopción y acogimiento entre ambos progenitores de forma que ambos cuenten con el mismo período personal e intransferible, eliminando las disfunciones existentes en la legislación actual al respecto y, singularmente, evitando la subrogación de derechos que han de ser individuales*” emplazando esta reforma al momento en que 'la coyuntura económica lo permita'.

Sin embargo en Islandia, el contexto actual de crisis económica no ha detenido la inversión necesaria para alcanzar mayores cotas de igualdad, y así, en diciembre de 2012 se aprobó la ampliación a 5 meses la duración de los permisos intransferibles para cada progenitor (y 2 meses para compartir) que entrará en vigor en 2014.

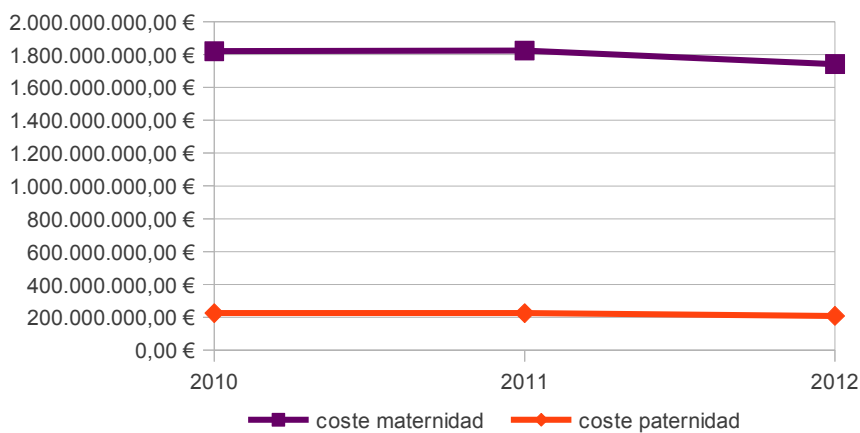
El enfoque de cada país vislumbra una posición diferente entre considerar la ampliación de derechos para la equiparación de los permisos por nacimiento como un 'coste' o como una 'inversión' que facilite la orientación hacia otro modelo de sociedad⁶.

Hablemos pues de números y pongamos las cuentas claras.

¿Cuánto costaría la equiparación de los permisos por nacimiento en España?

Para hacer una aproximación al coste de la reforma, es conveniente partir tanto de la duración media del permiso utilizado actualmente como del coste que representa el mismo.

Evolución costes de permisos maternidad y paternidad, España



Según los datos que ofrece la Seguridad Social, la reducción de los procesos de maternidad y paternidad se traduce también en una minoración del coste de los permisos utilizados en estos últimos años. El coste anual del permiso de maternidad (16 semanas) ha pasado de 1.820.698.229,06 en 2010 a 1.741.730.622,84 euros en

5 Presentada por CIU, véase [esta nota](#).

6 Véase también Castellanos, C. y Castro, C. (2011) '[Equiparación de los permisos para padres y madres, ¿podemos asumir su coste?](#)'.

2012, y el de paternidad (2 semanas) ha pasado en esos mismos años, de los 225.543.356,41 a los 208.725.482,15 euros que reflejan la gráfica.

Es decir, utilizando los datos disponibles para el último año, cada semana voluntaria de permiso de paternidad cuesta 104.362.741,08 euros, algo menos que los cerca de 109 millones de cada semana del permiso de maternidad. Hay que tener en cuenta que las semanas del permiso de paternidad son voluntarias, (en el permiso de maternidad hay 6 semanas obligatorias) y que, aunque lo utilizan un elevado porcentaje de padres, son prácticamente el 100% de las madres con derecho al permiso de maternidad quienes hacen uso del mismo.

Lo primero que provoca la lectura de estos datos económicos oficiales es, en mi opinión, poner en cuestión la veracidad del motivo por el que no se ha hecho efectiva la ampliación del permiso de paternidad intransferible de las 2 semanas actuales a las 4 semanas previstas en la Ley de Igualdad. El coste de cada semana de permiso de paternidad es inferior al importe de financiación pública que perciben de promedio los partidos políticos con mayor presencia en el parlamento y sus fundaciones, y también es inferior al coste de gran parte de los tramos de alta velocidad ferroviaria aprobados para 2013⁷, por citar solo algunos ejemplos que nos permiten redimensionar el coste.

Tenemos pues que el coste de ampliar el permiso de paternidad a 4 semanas era y es algo perfectamente asumible; pero ya no se trata ni siquiera de las 4 semanas, si no de invertir en igualdad, es decir, en la equiparación plena de los permisos para hombres y mujeres. Veamos cuántos euros necesitaremos para hacerlo posible y redimensionemos nuevamente para valorar la viabilidad de esta decisión política y económica.

De la experiencia de otros países sabemos que a medida que se incrementa la duración del permiso intransferible y bien remunerado para los padres, éstos lo usan en gran medida por su duración total y además van generando un 'efecto llamada' que contribuye a que cada vez haya más hombres participando en el cuidado infantil. En Noruega, por ejemplo, la introducción en 1993 de la 'father's quota' inicial provocó que del escaso 4% de hombres que utilizaban algo del permiso total pasaran al 45% haciendo uso de su permiso propio en 1994. Este porcentaje ha ido aumentando hasta el 89% en 2005, cuando se amplió a 6 semanas el permiso intransferible para los hombres y se ha mantenido hasta 2009.

7 Véase [desglose de presupuesto por tramos previstos](#).

Esta es una de las hipótesis que considero de mayor interés para hacer una estimación económica del montante necesario para equiparar los permisos por nacimiento y además introduce como variable aleatoria el ritmo en el que se irán incorporando más padres al ejercicio y uso de su derecho.

Veamos pues, ¿podríamos hacer algo similar en España e ir ampliando gradualmente la parte intransferible del permiso de los hombres hasta conseguir equipararla al de las mujeres?

Supongamos que la proposición de reforma legislativa elaborada por la PPIiNA⁸ recibe la luz verde y se decide implementar gradualmente en 8 años, a razón de incrementos anuales de 2 semanas del actualmente llamado permiso de paternidad. Supongamos también que el proceso de equiparación se divide en dos fases: la primera centrada en la equiparación plena de las primeras 6 semanas del permiso y en su conversión en obligatorias y la segunda fase centrada en la equiparación gradual de las siguientes 10 semanas voluntarias.

Así pues, durante la primera fase, que podría comenzar en 2014, el objetivo sería equiparar las condiciones para los padres -u otro/a progenitor/a- a las que actualmente tienen las madres en su parte obligatoria; lo que significa que una vez equiparadas las primeras 6 semanas del permiso éstas se tendrían que convertir en obligatorias en vez de voluntarias, lo que tendría efecto en el porcentaje de hombres que lo utilizarían, ya que pasarían a ser el 100% de quienes que tuvieran derecho a ello. A partir de ese momento comenzaría el desarrollo de la segunda fase, la de equiparación de las 10 semanas voluntarias de permiso (las que van a continuación de las 6 primeras semanas que ya serían obligatorias). Podríamos considerar un 2% como ritmo continuo de crecimiento anual de padres haciendo uso de su permiso intransferible; la elección de este porcentaje es el resultado de haber tomado en consideración dos procesos: la evolución estadística sobre datos de uso de los permisos intransferibles a nivel europeo y la contextualización actual marcada por la extensión de la incertidumbre laboral, que podría contrarrestar algo el 'efecto llamada' del mayor permiso intransferible para los padres.

Lo interesante es, en mi opinión, por una parte, que el resultado al final del periodo sería muy similar al que existe en los países utilizados como referente en los que se da la mayor implicación de los hombres en el cuidado infantil; y por otra parte, que se daría una mayor 'dosificación' del presupuesto adicional necesario lo que tendría que servir para mitigar las resistencias en base a los argumentos de viabilidad económica.

8 Véase texto de la [proposición de reforma legislativa elaborada por la Plataforma de Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción](#).

Pues bien, teniendo en cuenta que la ampliación a 4 semanas es algo ya aprobado (lo que se ha aplazado es el momento de asumir el coste, es decir, los 208.725,482,15 euros que supone dicha ampliación), el coste real de la primera fase sería por una parte, financiar el aumento de 4 a 6 semanas y por otra parte, la conversión de esas 6 semanas voluntarias en obligatorias, lo que incrementaría el presupuesto destinado para cubrir al 100% de los padres que lo utilizarían; el coste de cada semana obligatoria sería de 183.092,528,20 euros y el montante necesario para esta primera fase de equiparación sería algo menos de 890 millones, repartidos en 3 años.

Una vez superada la primera fase, se podría continuar con el proceso de equiparación gradual manteniendo el ritmo de 2 semanas voluntarias adicionales hasta el 2021, en el que estaría plenamente equiparadas las 16 semanas de permiso para cada persona progenitora. El presupuesto necesario para esta segunda fase de equiparación sería de 1.107.940.107,35 euros, distribuidos en 5 años.

En definitiva, la equiparación plena para permisos por nacimiento intransferibles, remunerados al 100% e iguales a 6 semanas obligatorias y 10 semanas voluntarias, podría realizarse en 8 años con un presupuesto acumulado total de algo menos de 2.000 millones, tal y como se desglosa en la información recogida en la siguiente tabla⁹.

⁹ Partiendo de los datos de uso actuales, elaborados por Escobedo, A. y Meil, G. (2012) -en Moss, P. (2012) *International Review of Leave Policies and Related Research*, 2012. pag 253-, en la tabla se reflejan dos tipos de cuantificaciones del posible 'efecto llamada'. Por una parte, cómo evolucionaría el porcentaje de padres que utilizan su permiso intransferible íntegro (del 57% actual al 67% en 2021), respecto al total de hombres con derecho a esta prestación económica (cotizantes activos con contribuciones suficientes a la Seguridad Social); es importante valorar que este porcentaje sería aún mayor, ya que siempre habrá padres que utilicen, en la práctica, menos tiempo de la duración total del permiso. Por otra parte, el 'efecto llamada' también se percibiría en la relación entre los padres que ejercen su permiso remunerado con respecto a las madres que también lo hacen, pasando del actual 83% a cerca del 98% en 2021.

AÑOS	FASE 1: equiparación gradual primeras 6 semanas obligatorias			%Uso Hombres	%H/M
2014	aumento a 4 sem. volunt	+ 2 semanas	208.725.482,15 €	57,00%	83,00%
2015	Aumento a 6 sem volunt	+2 semanas	208.725.482,15 €	57,00%	
2016	Conversión en 6 semanas obligatorias		472.378.722,76 €	100,00%	
			889.829.687,06 €		
	coste cada semana obligatoria		183.092.528,20 €		
	FASE 2: equiparación gradual de 10 semanas voluntarias, hasta las 16 del permiso				
2017	aumento a 8 semanas	+2 semanas	8 212.899.991,79 €	59,00%	
2018	aumento a 10 semanas	+2 semanas	10 217.157.991,63 €	61,00%	
2019	aumento a 12 semanas	+2 semanas	12 221.501.151,46 €	63,00%	
2020	aumento a 14 semanas	+2 semanas	14 225.931.174,49 €	65,00%	
2021	Equiparación 16 semanas	+2 semanas	16 230.449.797,98 €	67,00%	97,56%
			1.107.940.107,35 €		
	COSTE TOTAL EQUIPARACIÓN PERMISOS (8 años)		1.997.769.794,41 €		

La pregunta está en el aire: *¿podemos financiar el coste económico de esta equiparación?*

Un dato interesante a valorar son las evidencias de que el Estado deja de ingresar más de 2.600 millones de euros anuales, por mantener la reducción por tributación conjunta en el IRPF (cónyuge dependiente), aunque la propia ley del IRPF plantee la conveniencia de eliminar este gasto fiscal atendiendo al objetivo de la igualdad de género¹⁰. Así pues, si se aplicase dicha ley, se podría financiar la equiparación de los permisos en un único ejercicio económico *¿Cómo no va a ser asumible si además se propone distribuir el coste de la reforma a lo largo de 8 años?*

En conclusión, lo que se necesita para la equiparación de los permisos por nacimiento es el compromiso político firme con la corresponsabilidad y la igualdad de género.

¹⁰ Véase Medialdea, B. y Pazos, M. (2011) '[¿Afectan los impuestos a la \(des\) igualdad de género? El caso del IRPF Español](#)'. En Presupuesto y Gasto Público 64/2011.