

POR LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS: PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES

Ángeles Briñón García

<https://brizas.wordpress.com/>

<https://igualeseintransferibles.org/>

Introducción

Los cambios socioeconómicos que se han producido en nuestra sociedad en las últimas décadas del pasado siglo han tenido importantes repercusiones en lo que a la estructura de la familia se refiere. El modelo de familia tradicional hombre sustentador/esposa dependiente ha ido quedando obsoleto, dando paso a un modelo de familia de doble ingreso y de composición diversa, que pone de manifiesto la pluralidad de la sociedad actual y la necesidad de que las leyes se adecuen a las nuevas realidades. De hecho, según el Barómetro del CIS, la sociedad española se decanta por una familia igualitaria, definida como: *Una familia en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación y ambos se reparten las tareas del hogar y el cuidado de hijas e hijos*¹.

Cuidar de la familia ha sido tradicionalmente un trabajo realizado por las mujeres y como señala María Ángeles Durán², no sólo los cuidados, sino la mayor parte del trabajo del hogar son las mujeres quienes lo realizan, y como consecuencia reduce sus posibilidades de empleo. Tanto el cuidado de las personas dependientes como las tareas domésticas tienen un coste considerable cuando pasa a ser remunerado. Según la Encuesta de Usos del Tiempo³, las mujeres dedican de media dos horas y cuarto más que los varones a las tareas del hogar.

Por lo que se refiere el cuidado de la infancia, según el Barómetro del CIS⁴, el cuidado de menores de 3 años lo realiza la madre en el 82% de los casos, la abuela en el 7,5% y los padres en el 4,8%. Es evidente que las mujeres son las principales cuidadoras, tanto de las personas dependientes como de menores. En torno al 95 % de las personas que no tienen empleo por cuidar de dependientes son mujeres.

El mercado laboral discrimina a las mujeres por ser madres o por el simple hecho de que puedan serlo, es lo que se llama discriminación estadística. El rol de cuidadoras que la sociedad patriarcal impuso a las mujeres sigue siendo hoy una realidad que afecta a todas las mujeres. Las empresas ven a las mujeres como menos disponibles para el empleo al considerar que es una responsabilidad suya hacerse cargo de sus hijas e hijos cuando nacen. Mientras no exista corresponsabilidad en los cuidados, la igualdad no será posible. Para que esto sea posible es imprescindible que los padres dispongan del mismo tiempo de permiso que las madres para cuidar de sus criaturas en el momento del nacimiento.

La **división sexual del trabajo** confina a las mujeres al espacio privado (léase doméstico) y deja el espacio público para los hombres. Es mucho lo que se ha avanzado, pero la dicotomía público/privado sigue persistiendo en algunos aspectos, principalmente en lo que se refiere a los cuidados.

Permisos iguales e intransferibles y pagados al 100%

El permiso de maternidad es actualmente de 16 semanas, mientras que el de paternidad es tan sólo de dos. Esto supone que los padres no tienen posibilidades de cuidar de sus hijas e hijos en el momento del nacimiento, lo que cada día se ve más necesario y muchos hombres reivindican.

La ampliación del permiso de paternidad se presenta como una medida necesaria para avanzar en igualdad. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce por primera vez en España el derecho de los padres (o del otro progenitor/a) a trece días de permiso propio e intransferible, con su correspondiente prestación de la Seguridad Social, para atender sus responsabilidades derivadas del nacimiento, adopción o acogimiento de menores. La Ley 9/2009, de 6 de octubre, establece la ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, para incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares. Como bien sabemos esta medida, que tendría que haberse hecho efectiva en 2011, se ha ido retrasando año a año. Sólo cuando los padres cuiden de sus criaturas el mismo tiempo que las madres se irán eliminando los roles de género que tanto condicionan a las mujeres.

La *Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción*, PPIiNA⁵, considera esta medida insuficiente y propone que los permisos por nacimiento y adopción sean iguales, intransferibles y pagados al 100%, con su correspondiente prestación de la Seguridad Social, para atender las responsabilidades derivadas del nacimiento, adopción o acogimiento de menores.

La misma denominación de permisos de maternidad/paternidad actual es obsoleta, al no contemplar los diferentes modelos familiares. Si las progenitoras son dos mujeres una de ellas debe tomarse el permiso de paternidad, igual sucede en el caso de dos progenitores hombres. Es necesario, pues, una actualización de las denominaciones para convertir el derecho de todo/a progenitor/a en un derecho personal e intransferible sin sesgos de género.

El Pleno del Congreso de los Diputados⁶ aprobó el 16 de octubre de 2016 una Proposición no de Ley (PNL), instando al gobierno a aumentar el permiso de paternidad a 16 semanas para igualarlo al de maternidad. Esta PNL fue aprobada con sólo 2 votos en contra. En 2012 la Comisión de Igualdad del Congreso ya había aprobado otra PNL, en la que instaba 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.*

Propuesta de la PPiINA

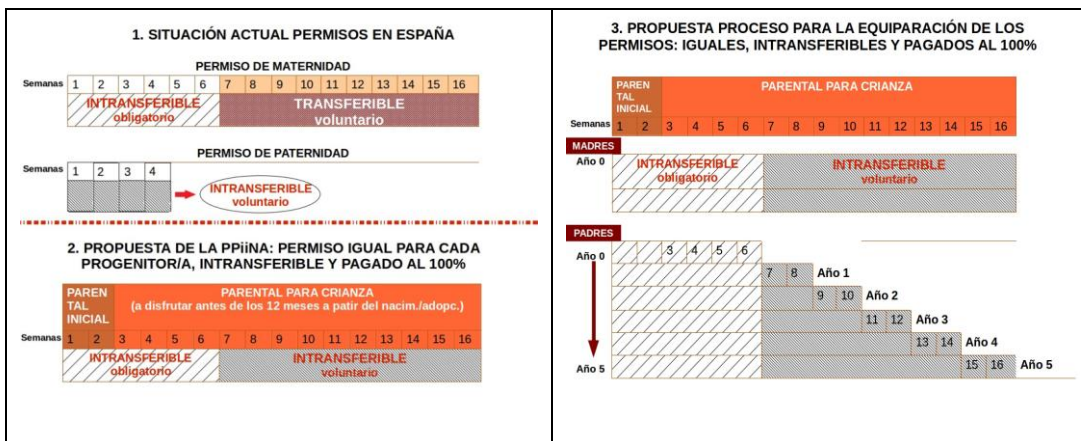
La aprobación de esta PNL han sido el resultado del trabajo de la PPiINA, que desde hace 11 años reivindica que los permisos sean iguales, intransferibles y pagados al 100%. Veamos la propuesta de la PPiINA y el porqué de esta reivindicación.

La PPiINA ha elaborado una Proposición de Ley⁷ (PL) en la que se señala que: *Junto con un sistema de servicios de calidad y horarios racionales, este sistema de permisos es la vía para que ambos progenitores/as puedan ejercer convenientemente sus deberes de cuidado y manutención. Así, la reforma propone mejorar la protección a la infancia, al tiempo que garantizar los derechos de todas las personas adultas a compatibilizar el empleo de calidad con la maternidad/paternidad. Todo ello sin perder sus ingresos y sin verse privadas del disfrute de su vida personal y familiar.*

Cada progenitor/a tendrá derecho a dos permisos con distinta denominación⁸:

- El "permiso parental inicial" será de dos semanas obligatorias a disfrutar a partir del nacimiento, adopción o guarda con fines de acogimiento. Tendrá efecto pleno desde la entrada en vigor de la presente propuesta.
- El "permiso parental para la crianza", será de catorce semanas, de las cuales cuatro serán obligatorias y diez voluntarias.

Este permiso podrá disfrutarse en un bloque o, previo acuerdo con la empresa, en varios, pero siempre antes de que trascurren 12 meses a partir del nacimiento, adopción o guarda con fines de acogimiento. Este permiso será objeto de un periodo transitorio de implantación, completado el cuál, cada persona progenitora tendrá derecho a dieciséis semanas de permiso, de las cuales seis serán obligatorias y diez voluntarias, pagadas al 100% de la base reguladora por parte de la Seguridad Social.



Por qué los permisos deben ser iguales, intransferibles y pagados al 100%

Iguales:

- Porque los hombres tienen el mismo derecho y la obligación de cuidar.
- Porque así se elimina la etiqueta que tienen las mujeres de “menos disponibles”.
- Porque las criaturas deben disfrutar del afecto y el cuidado de sus dos progenitoras/es por igual.

Intransferibles.

- Porque como los demás derechos es un derecho individual.
- Porque los permisos transferibles son una trampa, es mantener la desigualdad con apariencia de igualdad.

Pagados al 100%

- Como el permiso de maternidad.
- Todas las personas tienen derecho a un ingreso digno.
- Los permisos no pagados al 100% son una injusticia.
- Cuando los permisos no están bien pagados (<80%) los padres no los disfrutan.

La PPiINA propone un calendario de aplicación progresivo para facilitar la adaptación de los agentes implicados. El permiso actual de las madres no se modifica.

¹ Barómetro del CIS, 2010: http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Marginales/2820_2839/2829/Es2829Cat.pdf

² El trabajo no remunerado en la economía global. María Ángeles Durán. Fundación BBVA 2012. http://digital.csic.es/bitstream/10261/76517/3/Duran_Trabajo_No_Remunerado.pdf

³ http://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm

⁴ http://estaticos.elmundo.es/documentos/2014/04/07/barometro_marzo.pdf

⁵ <http://igualeseintransferibles.org/>

⁶ <http://igualeseintransferibles.org/blog/el-pleno-del-congreso-de-los-diputados-demanda-la-ampliacion-del-permiso-de-paternidad-a-16-semanas-para-equiparlo-al-de-maternidad/>

⁷ <http://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2016/05/P-Ley-PPIINA-17Nov2016.pdf>

⁸ Proposición de Ley de la PPiINA: <http://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2016/05/Proposicin-Ley-PPIINA.-revisada-20Abril2016.pdf>