

De los permisos de maternidad y paternidad o los evidentes sesgos de género de la Seguridad Social: ¿Por qué es necesario el permiso de paternidad intransferible?

María Pazos Morán (copy-left)

Resumen de legislación:

Caso de nacimiento:

- Si la madre trabajadora tiene 180 días cotizados en los últimos 5 años, tiene derecho a la prestación por maternidad de la Seguridad Social durante las 6 semanas de descanso obligatorio para la recuperación del parto y durante otras 10 semanas más para cuidado del hijo/hija. Este derecho es independiente de la situación laboral del padre. No obstante, si el padre trabaja y reúne los mismos requisitos de cotización, ella podrá pasarle a él cualquier periodo de esas 10 semanas que ella decida (y que él acepte).
- Si la madre trabajadora no tiene 180 días completos de cotización en los últimos 5 años, está obligada de todas formas a ausentarse del trabajo durante 6 semanas, pero no tendrá derecho a ninguna prestación económica de la Seguridad Social. Sí tendrá derecho, sin embargo, a decidir 'pasarle' al padre las 10 semanas de prestación correspondientes al cuidado que a ella no le corresponden (siempre que él reúna los requisitos).
- El padre trabajador no tiene derecho *propio*, sino derivado y opcional de la madre, a ninguna prestación de la Seguridad Social excepto en el caso de que la madre, reuniendo los requisitos para la prestación de maternidad, falleciera. En ese supuesto, el padre podrá percibir la prestación que le hubiera correspondido a la madre (si él también cumple los requisitos). El único derecho propio que tiene el padre es el de ausentarse de su trabajo durante 2 días (Estatuto de los Trabajadores).

Caso de adopción:

- El permiso de maternidad de la Seguridad Social es de 16 semanas si al menos una de las personas adoptantes cumple los requisitos de alta y cotizaciones (iguales que en el caso de nacimiento). Si adopta una pareja y los dos cumplen los requisitos, el periodo de 16 semanas se distribuirá a opción de los interesados.

Durante el permiso de maternidad, el empresario continúa ingresando las cuotas de la Seguridad Social a su cargo. No obstante, el contrato de interinidad de quien la sustituya goza de una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

¡La Seguridad Social es incoherente!

- ¿Por qué, si a la madre se la obliga a ausentarse del trabajo durante 6 semanas, no se le paga la prestación de maternidad durante ese periodo en todos los casos?
- ¿Por qué un hombre, en caso de nacimiento, solamente tiene derecho a cuidar a su hijo si la madre muere? ¿Por qué a la madre, al contrario, no se le pregunta en absoluto cual es la disponibilidad del padre?

- Está claro que la Seguridad Social sabe que los hombres pueden cuidar, por eso les considera sujetos de derechos en caso de adopción. ¿Por qué se considera que el padre tiene derecho a cuidar al hijo en caso de adopción y no en caso de nacimiento?¹

- ¿Qué es eso de los derechos de Seguridad Social cedidos o compartidos? Cada trabajador(a) debe tener su derecho propio e independiente a cuidar de sus hijos e hijas. Esta particularidad de que una prestación sea transferible es exclusiva de la prestación por maternidad y es una trampa para las mujeres. ¿Cuándo se ha visto cosa igual? ¿Alguien imagina que uno/a pueda transferir sus cotizaciones, o su prestación por desempleo, etc.? Los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras ante la Seguridad Social son individuales.

- ¿Cómo es posible que un trabajador tenga que depender de la decisión de otra persona para disfrutar de una prestación, incluso cuando esa otra persona no tiene el derecho? ¿No es una paradoja que se pueda pasar a otro un derecho que no se tiene? Pues eso es lo que hace la Seguridad Social: Cuando la madre trabaja y no tiene las cotizaciones suficientes, le pregunta a ella si quiere que el padre disfrute de la prestación.

Todas estas contradicciones no son casuales: La Seguridad Social ha tenido que ir incorporando modificaciones a una legislación obsoleta, pero se resiste a reconocer la plena igualdad entre hombres y mujeres.

¿Alguien dijo que hombres y mujeres somos iguales ante la ley? Pues nada de eso: La legislación de Seguridad Social considera que el cuidado de los niños es cosa de mujeres:

- Actualmente hay un permiso de MATERNIDAD y no de PATERNIDAD

- La Seguridad Social estima que la recuperación del parto dura 6 semanas y que las otras 10 semanas son para que la madre pueda cuidar a su hijo/hija. ¿Por qué, entonces, el padre no tiene derecho también a sus 10 semanas para cuidar a su hijo/hija? ¿Por qué no 16 semanas, ya que la madre dedica 16 semanas?

- Si el padre trabaja y la madre no, la madre se encarga de cuidar al niño o a la niña. Si la madre trabaja y el padre no, la madre se encarga de cuidar al niño o a la niña.

- En caso de nacimiento, el padre solamente tiene derecho a un permiso para cuidar a su hijo/hija si la madre muere. Mientras la madre viva, la Seguridad Social no cree que el padre tenga semejantes obligaciones.

¡La Seguridad Social discrimina a los hombres! ¡No les permite ejercer la paternidad responsable!

- Siendo la prestación de maternidad una prestación contributiva, es sorprendente que un padre que lleva cotizando toda la vida no tenga derecho propio a ella. Aún más sorprendente es que tenga que ser la madre la que decida si él puede cuidar a su hijo por un cierto periodo. Mucho más sorprendente si cabe es que, aún en el caso en que el padre tenga las cotizaciones suficientes para disfrutar la prestación y la madre no, tenga que ser la madre la que decida pasarle a él un derecho que ella no tiene. O sea, la Seguridad Social le pregunta a la madre si debe concederle una prestación contributiva al padre para cuidar de su propio hijo. ¿Tiene esto alguna lógica? ¿No estamos hablando de la parentalidad responsable y compartida? ¡Al padre no le permiten ejercerla!

¡Pero la Seguridad Social discrimina aún más a las mujeres! Las mujeres pagan muy caro el hecho de ser ellas las únicas que cuidan a los hijos/hijas:

¹ Por ejemplo, si la mujer no trabaja fuera de casa y el hombre sí, la Seguridad Social le da al hombre: En caso de adopción, 16 semanas. En caso de nacimiento, nada.

- El permiso de maternidad es solamente el comienzo. Cada vez hay más facilidades para extender ese periodo de cuidado mediante excedencias, paso al trabajo a tiempo parcial o retirada total del mercado de trabajo durante el periodo de crianza. Estas medidas son teóricamente para todas las personas que lo deseen independientemente de su sexo, pero un 95% de los hombres españoles dice no haberlos pedido ni pensar hacerlo (datos del Eurobarómetro de 2003). Así que son las mujeres las que continúan perdiendo comba en el mercado de trabajo. Si los hombres tuvieran su permiso de paternidad intransferible, se acostumbrarían a pensar desde el principio que el cuidado de sus hijos/hijas es responsabilidad suya e irían cambiando de mentalidad poco a poco.
- Las empresas expulsan a un alto porcentaje de mujeres a la vuelta del permiso de maternidad
- Un alto porcentaje de empresarios declaran que prefieren no contratar mujeres por el riesgo de que se queden embarazadas.
- las mujeres que han dedicado unos años al trabajo doméstico tienen muy pocas probabilidades de encontrar un empleo de calidad cuando se reintegran al mercado de trabajo, sobre todo a partir de una cierta edad. A falta de cotizaciones, tampoco tienen derecho a la prestación de desempleo ni a las pensiones contributivas de la Seguridad Social. Se ven, pues, condenadas a la dependencia económica de sus maridos, al trabajo precario y/o sumergido, al desempleo y a la pobreza.

¿Se tomarían todos los padres el permiso de paternidad desde el primer día hasta el último si tuvieran derecho? ¿Por qué no?

- Parece que no: Según estimaciones de la Seguridad Social francesa, en 2002 (primer año en el que los padres tuvieron derecho a un permiso de paternidad intransferible de 2 semanas), solamente el 43% de los padres se tomaron alguna parte del permiso que les correspondía.
- Estos datos son un indicador de lo que penalizan las empresas a las personas que se toman el permiso de maternidad/paternidad, en España actualmente mujeres en un 97,9% de los casos.
- Está muy bien ir a trabajar con la tranquilidad de que tus hijos están bien cuidados. Está muy bien que no te echen del trabajo y tener independencia económica para poder decidir sobre tu vida. ¡Las mujeres también quieren eso!

¿Puede España permitirse ‘el lujo’ de conceder un permiso de paternidad intransferible, o sería eso aumentar el gasto social por encima de lo razonable?

España es el segundo país de la Europa de los 15 con menor nivel de gasto social. Además, según Eurostat, España dedicó, en 2001, solamente un 2,6% del total de gasto en prestaciones sociales al capítulo ‘Familia y Niños’, la menor cifra de los países de EU15 (la media fue ese año de un 8%). Concretamente, el gasto social en licencias parentales era, siempre según Eurostat, un 0,7% del PIB en 2000, muy por debajo del 1,5% de la media de EU15. Así pues, hay mucho margen para instaurar un permiso de paternidad intransferible sin que por ello quiebren la Seguridad Social o el Estado.

Hagamos bien las cuentas! El permiso de paternidad no es tan caro a corto plazo y es muy rentable a largo plazo:

- Las estimaciones del coste del permiso de paternidad como si todos los hombres se lo fueran a tomar entero desde el primer momento son erróneas, en primer lugar porque la experiencia internacional demuestra lo contrario. En segundo lugar porque, al ser la tasa de temporalidad y de precariedad mayor, en España se lo tomarían aún menos proporción de hombres, ya que las represalias de las empresas serían mayores. Además,

la menor tasa de empleo femenino en España también permite predecir que los hombres renunciarían al permiso más fácilmente.

- En la medida en que los hombres vayan asumiendo su parte en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas (con la inestimable ayuda del permiso de paternidad intransferible), las mujeres podrán ir integrándose al empleo de calidad, lo que será muy bueno para la economía:

- Se aprovechará más eficientemente el capital humano del país: Actualmente las mujeres tienen mayor nivel de formación que los hombres, y sin embargo están realizando trabajos que, de acceder ellas a los puestos que les corresponden por su capacidad, podrían liberarse para ser ocupados por trabajadores/as menos cualificados/as. En esta categoría se incluye gran parte del trabajo doméstico.

- Las mujeres ocuparán puestos de trabajo remunerados, cotizando a la Seguridad Social y pagando impuestos (aumentando los ingresos públicos), y se crearán puestos de trabajo en el sector de trabajo doméstico (por el que también se pagarán impuestos y cotizaciones)

- Disminuirán las consecuencias negativas de la dependencia económica de las mujeres (malos tratos, pobreza, enfermedades del ama de casa, etc.) que actualmente exigen partidas importantes de gasto público para paliarlas.

- Al tener las mujeres contribuciones a la Seguridad Social, y por tanto derechos propios a prestaciones de desempleo y pensiones, disminuirá la pobreza femenina, disminuyendo así el gasto público en prestaciones desempleo asistenciales y en asistencia social.

¿Quién está en desacuerdo con el permiso de paternidad intransferible? ¿Quién lo pide? ¿Por qué no se quejan más los hombres? ¿Será que no se habrán dado cuenta?

- La sociedad está preparada: En el Congreso y Senado, la mayoría de los partidos políticos han votado en algún momento a favor del permiso de paternidad intransferible de cuatro semanas: CiU, PP, IU, PNV, PSOE. Ningún partido ni sindicato se ha pronunciado en contra de la medida. Las asociaciones feministas lo han reivindicado repetidamente, las de padres por la igualdad también.... ¿Qué más consenso social se necesita?

- La reivindicación del permiso de paternidad intransferible no es asunto de mujeres ni de políticas de igualdad, es un derecho de todos los trabajadores. No se entiende cómo este asunto no se incluye en las mesas de concertación social de Seguridad Social sino solamente en las mesas de concertación social de igualdad. Este asunto es un asunto de todos los sindicatos en su conjunto y no solamente de los departamentos de la mujer. Todos los trabajadores deben denunciar esta discriminación explícita y flagrante de la Seguridad Social que niega a los hombres el derecho a cuidar de sus hijos. Tampoco se entiende cómo los partidos lo presentan al congreso cuando están en la oposición y lo rechazan cuando están en el poder.

- Es cierto que hasta ahora no ha habido muchos hombres que lo hayan reivindicado, e incluso es cierto que algunos no parecen muy interesados. Pero seguramente ellos irán comprendiendo, con la ayuda del permiso de paternidad intransferible, que tienen que ir implicándose en el cuidado de los hijos desde el principio, porque es su derecho y su deber de padres. Así las madres podrán ir ocupando el lugar que les corresponde en el mercado de trabajo con la tranquilidad de que sus hijos están bien cuidados. Así después, en caso de divorcio, ellos podrán también participar en la custodia de los hijos al igual que han participado en su cuidado cotidiano, y no tendrán que pasar pensiones de por

vida a mujeres que dependen económicamente de ellos porque han estado dedicándose en exclusiva a las tareas del hogar mientras ellos avanzaban en su profesión.

- Algunas personas creen que a las mujeres les beneficiaría más, en lugar de un permiso de paternidad intransferible, el alargamiento del actual permiso de maternidad y el aumento de las facilidades, de excedencias y de prestaciones para que ellas se queden en casa cuidando de niños y dependientes. Piensan así porque creen que estas prestaciones son para las mujeres. Sin embargo, eso no es cierto. Las prestaciones que inducen a las mujeres a retirarse del mercado de trabajo no son para las mujeres sino para la familia a cambio de que las mujeres se sacrifiquen. La prueba es que las madres solas no las tienen, y que a las mujeres casadas estas prestaciones les traen muy malas consecuencias a medio y largo plazo. ¿No es mejor que los hombres compartan el cuidado y que las mujeres puedan trabajar y acumular cotizaciones para no terminar en el paro y/o en la pobreza? ¿No sería mejor que los empresarios, a la hora de contratar a un trabajador o a una trabajadora, supieran que ambos van a tener que ausentarse del trabajo cuando tengan niños? Es cierto que algunos padres se tomarán el permiso y aún así no cuidarán de sus hijos, pero no serán todos. Al igual que la ley contra la violencia de género no ha acabado con los maltratos pero ha tenido un efecto muy positivo en el cambio de mentalidades, el permiso de paternidad intransferible sacará a la luz la necesidad de acabar con la división del trabajo entre hombres y mujeres y con los roles de género.

Al igual que la madre tiene derecho a 16 semanas para dar a luz y cuidar de su hijo/a, (6 obligatorias y 10 voluntarias), exigimos la instauración progresiva de un permiso de paternidad en las mismas condiciones que el de maternidad, para que el padre pueda dedicarle a su hijo/a sus 16 semanas. **El primer paso en este proceso es el permiso de paternidad intransferible y obligatorio de 4 semanas.**