

Reflexiones jurídicas sobre un reto de futuro: la maternidad¹

Por JUANA MARÍA GIL RUIZ

Universidad de Granada

Se afirma que los «tiempos» han cambiado. El «progreso» ha llegado y con él, la inevitable emancipación de la mujer. Ahora, las féminas pueden acceder a la Universidad sin dificultad, y culminar los estudios con la obtención de una titulación que las habilite para desempeñar cualquier puesto de trabajo en nuestra sociedad. Ya no existen prohibiciones. Se puede ser médica, abogada, escritora o ingeniera, sin necesidad de disfrazarse –como en su día hizo Concepción Arenal– o esconderse tras un nombre de varón –como María Lejárraga–. Mucho se luchó para poder «romper» con la antinomia Intelecto/Femineidad, porque «por saber más no es una mujer menos mujer; por tener más conciencia y más voluntad no es una mujer menos mujer. Por haber vencido unas cuantas perezas seculares, y encontrarse capaz de trabajo y de interés en la vida, no es una mujer menos mujer (...). Así, por mucho que una educación superior, que una instrucción fuerte, que un aumento de libertad y responsabilidad cultiven y perfeccionen el espíritu de la mujer, ensanchando sus capacidades y dilatando el campo de sus actividades, no correrá el peligro de acercarse a ser hombre. Por el contrario, cuanto más perfecta llegue a ser, más mujer será. Cuanto más complete su vida, cuanto más cultive su cuerpo y su alma, más mujer será»².

¹ Este artículo no es más que un avance de un estudio más complejo y detallado que será publicado próximamente por el Instituto Andaluz de la Mujer.

² Vid. MARTÍNEZ SIERRA, G., *Feminismo. Feminidad. Españolismo*, Editorial Saturnino Calleja, Madrid, 1920, pp. 14-15. Se trata de una conferencia leída el día 2 de febrero de 1917 en el primero de los Festivales Artísticos celebrados en el Teatro Eslava a beneficio de la «Protección

Y, efectivamente, nos encontramos actualmente con un tipo de mujer «cuasi» perfecta que recoge en su haber una «jornada de vida completa». Durante veinticuatro horas no sólo va a desempeñar las tradicionales tareas asignadas a su sexo –me estoy refiriendo al ámbito privado–, sino que además es capaz de salir a la calle, y desenvolverse en el ámbito público «como gato panza arriba»³. Pero mejor echemos un vistazo al panorama social-laboral actual.

Buena parte de los oficios siguen segregados en masculinos y femeninos, siendo ambos, cotos reservados según sexo. Las mujeres continúan ocupando categorías con escasa cualificación, baja remuneración y poco prestigio social. Sólo algunas llegan a alcanzar puestos de responsabilidad o de alta dirección. El paro golpea especialmente al sector femenino de la población, y muy concretamente a las más jóvenes. Los contratos a tiempo parcial parecen diseñados para éstas, con la parcialidad subsiguiente que implica en lo relativo a salario, promoción y jubilación⁴. Todo ello aderezado de significativas cotas de acoso sexual. Y esto es así –entre otras razones–, porque la mujer sigue acarreado su maternidad, o como diría Rousseau⁵, su condición de serlo, por doquier. Este solo punto volverá a unir todo: vida social y vida moral.

La mujer no sólo no puede promocionarse, ni reciclarse, sino que además se ve abocada a abandonar el empleo y los estudios –la carrera promocional– durante el tiempo que dure «la crianza» de los hijos, con lo que supone de imposibilidad o, al menos, «dureza» para reincorporarse, y con movimiento «uniformemente acelerado», a la carrera laboral. La otra opción supondría combinar trabajo remunerado «público», con el –no menos– trabajo «privado» de cuidado del hogar, en su acepción más amplia. Este último trabajo implica atención a tareas culinarias y de limpieza; así como a marido, hijos y tercera edad. La conclusión directa de este oscuro panorama es la carencia de *tiempo* y la consecuente ebullición de sentimientos de culpabilidad, frustración e impotencia femenina. La situación, llamemos, «psíquica» de la mujer trabajadora viene a confirmar nuestra ulterior pesquisa, aunque esta vez más precisa. Esto es, la mujer sigue arrastrando el pesado lastre de una identidad pre-designada

del trabajo de la mujer». Durante mucho tiempo, la producción intelectual de María Lejárraga aparecía firmada con el nombre de Gregorio Martínez Sierra, su marido.

³ En anteriores trabajos hemos hecho referencia al «empleo del tiempo» femenino. Véase al respecto mi libro titulado *Las Políticas de Igualdad en España: avances y retrocesos*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Instituto Andaluz de la Mujer, 1996; así como los datos aportados por estudios recientes del Instituto de la Mujer.

⁴ Vid. *I Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres (1988-1990)*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1990, pp. 55 y 71; y *II Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres (1993-1995)*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1993, p. 57.

⁵ «Pero que las madres se dignen alimentar a sus hijos: las costumbres se reformarán por sí mismas, los sentimientos de la naturaleza despertarán en todos los corazones, el Estado se repoblará; este primer punto, este solo punto, volverá a reunir todo»; vid. ROUSSEAU, J. J., *Emile ou De l'éducation*, Classiques Garnier, París, 1961; o en *Oeuvres Complètes*, vol. III, Seuil, 1971. Existe traducción al español, *Emilio o de la educación*, Alianza Editorial, Madrid, 1990, p. 47.

de madre, esposa e hija, ahora completada con una nueva faceta de «trabajadora».

Pero, los tiempos han cambiado. Permítaseme el tono irónico cuando digo que al menos el mundo del electrodoméstico ha traspasado las fronteras del espacio y del *tiempo*, para que las mujeres tarden menos en sus quehaceres. Ya se sabe que la mujer ahora «puede» trabajar, sin que ninguna norma –jurídica, se entiende– lo prohíba.

Sin embargo, y antes de entrar en las reflexiones sobre «quién lleva el peso de lo privado», o «en qué medida existe un reparto de tareas» en la cobertura de las necesidades familiares, surge ineludiblemente la pregunta: ¿qué se entiende por maternidad?, ¿cómo se valora?, ¿se protege y se cuida socialmente; o, por el contrario, se penaliza y recrimina?

1. LA MATERNIDAD: CRIMEN Y CASTIGO

¿Existe libre acceso de las mujeres al mundo laboral?

Si, en teoría, la mujer ha alcanzado elevados niveles de «progreso», la práctica es algo más descorazonadora. No solamente la mujer se ve abocada a una opción, –trabajo o maternidad–, cuando no a un salto mortal, sino que además conocemos la cruda realidad del mundo laboral. Sabemos de entrevistas de trabajo en donde a las candidatas mujeres se les pregunta: ¿casada?, ¿con novio, tal vez?, ¿pretensiones de matrimonio?; o la más sutil, ¿le gustan los niños? Sean cuales fueren las respuestas, siempre se pierde. De este hecho es consciente la CEE, cuando en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva del Consejo 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976 afirma:

«La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las *condiciones de acceso*, incluidos los *criterios de selección*, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional»⁶.

Las mujeres saben que en las preguntas les va «el trabajo» y la posibilidad de realizarse profesionalmente: tanto por lo que lucharon, tantos años de estudio y sacrificio... Se trata de «un más difícil todavía», en donde se compatibiliza política, mercado laboral y hogar.

El poder de los estereotipos está tan presente que la propia Exposición de Motivos de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad lo recoge fielmente, ratificándolo: «Uno de los ámbitos en los que la discriminación por razón de género se sigue

⁶ Vid. Directiva del Consejo 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, en *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. L 39/40, 14 de febrero de 1976, p. 70. La cursiva es mía.

produciendo, aunque de forma indirecta, es el correspondiente al de acceso al mercado laboral en la *selección de personal*⁷.

Y es que habría que plantearse si en la actualidad se encuentra penalizado en el ámbito laboral «el ser mujer» en la tradicional, pero no desfasada, dimensión de esposa, madre y asistente social (no olvidemos el cuidado de la tercera edad).

Parece ser que sí. Al fin y al cabo el fantasma del «*absentismo*» amenaza con posarse en la cabeza de todas y cada una de las mujeres que solicitan «una oportunidad» para trabajar.

Uno o una se plantea además por qué se recoge como causa de absentismo el parto y post-parto, equiparando éstos a otros motivos propios de «ocio» entendidos –en la 4.^a acepción del diccionario de la RAE– como inútiles, sin fruto, provecho, ni sustancia. No creemos que traer un hijo al mundo sea algo «inútil, sin fruto, provecho, ni sustancia», sobre todo en los tiempos que corren y en donde el nivel de fecundidad de nuestro país, después de Italia, es el más bajo del planeta, habiéndose reducido a menos de la mitad de su valor en tan sólo doce años. Rejuvenecer nuestra vetusta pirámide poblacional se sanciona, o lo que es peor, se sanciona la «potencialidad» de rejuvenecerla; y esto es así, porque ni siquiera las estadísticas confirman la falacia propalada sobre el significativo absentismo femenino.

Efectivamente, una encuesta realizada por el Instituto de la Mujer y recogida en el diario *El País*, de fecha 25 de junio de 1992, señalaba que las ausencias laborales no justificadas suponían un 11 por 100 del total de horas trabajadas, porcentaje prácticamente igual a las ausencias por embarazo, maternidad/paternidad, que ascendían a un 13 por 100. Del mismo modo, otro sondeo del Instituto de la Mujer, publicado en este mismo diario, con fecha 30 de junio de 1989, desmentía el tradicional bulo que adjudica altísimos niveles de absentismo laboral al colectivo femenino frente al masculino. Los datos hablan por sí mismos: el porcentaje de hombres de más de cuarenta y un años que adujeron motivos de enfermedad para la interrupción de su trabajo por un tiempo superior a seis meses, ascendía al 25,8 por 100, frente al 12,4 por 100 de mujeres.

En definitiva, uno o una se plantea si el artículo 35 de la Constitución Española de 1978 sigue vigente en la actualidad o ha sido derogado por otra disposición de rango superior: «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».

Quizás, la razón del no cumplimiento del artículo 35 sea la de que aun cuando se reconoce que el trabajo asalariado es «igual de importante» para el hombre que para la mujer, se admite también que el *trabajo femenino* tiene un rasgo de *voluntariedad* que no tiene el *masculino*, al

⁷ Véase la Exposición de Motivos de la *Ley 4/1995, de 23 de marzo*, de regulación del permiso parental y por maternidad, *BOE* de 24 de marzo de 1995. La cursiva es mía.

que se le otorga carácter de *obligatoriedad lo que legitima el poder reivindicarlo como un derecho*, mientras que ese carácter «opcional» del trabajo femenino es, por el contrario, un factor limitador de derechos. Esto se refuerza con la valoración del desempleo, que se considera en general menos importante para la mujer que para el hombre⁸.

Y esto es así, porque se sigue partiendo de una premisa en la que se basaba el Estado de bienestar tradicional: las mujeres eran básicamente inactivas desde el punto de vista económico, y desempeñaban sobre todo el trabajo doméstico no remunerado; frente a los hombres, que ocupaban trabajos remunerados, con lo que adquirían derechos a la protección social. «La creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo ha distorsionado la relación armoniosa entre producción, reproducción y protección social; dando lugar a tensiones cada vez mayores entre los ámbitos profesional, familiar y asistencial»⁹.

Es cierto. Los cambios demográficos, sociales y económicos acaecidos en nuestra sociedad contemporánea plantean numerosos desafíos a los sistemas de protección social de los distintos países europeos —en lo que a la CEE se refiere—requiriendo un proceso de adaptación institucional común. Efectivamente, la mujer ha sido *responsable* y *víctima* directa de la desestabilización de las cuatro premisas de las que partía un Estado de bienestar tradicional, a saber: equilibrio equitativo entre las generaciones; matrimonios estables y unidad familiar; empleo continuo y a tiempo completo; y por último, nivel limitado de conflicto entre la vida profesional y familiar. Y esto obliga, en mi opinión, primero, a una adaptación institucional; y, en segundo lugar, a un cambio de modelo.

La inadaptación institucional puede tener —como de hecho está teniendo—efectos negativos de gran alcance. No sólo tiende a incrementar las responsabilidades de las mujeres, de las que esperan cumplan «la triple jornada» —tiempo reproductivo + tiempo productivo + tiempo para el foro—; sino que además «invita» a éstas a no tener hijos, con el peligro de envejecimiento demográfico ya señalado.

El cambio de modelo se reclama para no reproducir el círculo vicioso imparable: la vacante de una mujer —en lo que a «sus» tareas domésticas se refiere—, se vería cubierta por otra —mujer— que vendría a retomar el arcaico modelo.

Pero no avancemos nada más y detengámonos en el primero.

2. UN PASEO POR EL DERECHO

La necesidad de un cambio institucional ha sido incluso denunciada por la Comunidad Europea. Se trata de una oportunidad única, una estra-

⁸ Vid. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer (ed.), *Los hombres españoles*, Serie Estudios, núm. 22, Madrid, 1988, p. 102. La cursiva es mía.

⁹ Véase el *Informe de la Comisión de las Comunidades Europeas. COM (93) 531 final*, Bruselas, 26 de abril de 1994, pp. 123 ss.

tegia de convergencia que fijando objetivos comunes «puedan guiar las políticas de los Estados miembros con el fin de permitir la coexistencia de los diferentes sistemas nacionales y hacer avanzar a todos ellos en armonía hacia los objetivos fundamentales de la Comunidad»¹⁰.

Esta Recomendación del Consejo de la CEE, 92/442/CEE de 27 de julio de 1992, define, pues, determinados objetivos comunes que han de servir de orientación para las políticas de los Estados miembros. En el ámbito de la familia (I, punto 6, apartado c) recomienda a éstos, textualmente: «contribuir a suprimir los obstáculos al ejercicio de una actividad profesional por parte de los padres¹¹, con *medidas que permitan conciliar las responsabilidades familiares y la vida profesional*»¹². Veamos qué sucede con la legislación española en lo relativo a maternidad.

2.1. La maternidad como enfermedad

Mucho tiempo ha pasado desde que José Antonio Searle en 1947 publicara su artículo titulado «Período de descanso y prestaciones económicas de las embarazadas» en la afamada *Revista Española de Seguridad Social*¹³. En éste, además de criticar la Reglamentación del Seguro de Maternidad vigente en la época, propugnaba un nuevo sistema basado en la abolición del llamado «descanso voluntario», y su sustitución por el «obligatorio discrecional» –según criterio del médico especialista–, y por el «obligatorio forzoso» que comprendía desde que «la embarazada saliera de cuenta» hasta que tuviera lugar el parto. Limitaba el descanso obligatorio *postpartum* a tres semanas, «pudiendo prolongarlo el especialista *discrecionalmente* cuando lo considere necesario»; frente a las seis semanas posteriores al parto que estipulaba como obligatorias la legislación de la época.

Ahora bien, entendía que la asegurada debía percibir *la totalidad de su sueldo o jornal* durante el descanso forzoso o discrecional, y no el 60 por 100 del salario con arreglo al cual cotizasen últimamente. «Encaje de bolillos» hace para romper el parangón maternidad-enfermedad, para luego, curiosamente reestablecerlo en su sistema. Que la prestación por enfermedad sea porcentual tiene sentido, según él, para evitar fraudes, pero «en el caso de las aseguradas embarazadas, este razonamiento no nos sirve para nada, puesto que en su estado no cabe fingimiento ni simulación»¹⁴. No obstante, cuando expone su alternativa establece que no

¹⁰ Vid. *Recomendación del Consejo 92/442/CEE, de 27 de julio de 1992*, relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social, en *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. L 245/49, de 26 de agosto de 1992.

¹¹ En este sentido, entendemos el vocablo «padres» como plural de padre y madre.

¹² Vid. *Recomendación del Consejo 92/442/CEE, de 27 de julio de 1992, op. cit.* La cursiva es mía.

¹³ Vid. SEARLE, J. A., «Período de descanso y prestaciones económicas de las embarazadas», en *Revista Española de Seguridad Social*, núm. 12, Instituto Nacional de Previsión, Madrid, diciembre de 1947, pp. 1065-1072.

¹⁴ *Ibidem*, p. 1068.

deben empezar a regir las condiciones económicas de indemnización previstas para maternidad hasta el comienzo del séptimo mes de embarazo, fecha en la que el feto es viable, ya que cualquier alteración anterior a este momento «más puede considerarse equiparable a *otra enfermedad* cualquiera que a un proceso normal, aun con desviaciones, a consecuencia del cual nacerá un nuevo ser»¹⁵. Sólo a título anecdótico, merece la pena transcribir textualmente su argumentación,

«Coadyuva, bien que en mínima parte, a que mantengamos este punto de vista, la posible existencia de abortos criminales, considerados fortuitos, que siempre se provocan en los primeros meses del embarazo, y ello, no porque creamos que aliente a su ejecución las diferentes condiciones económicas de indemnización entre enfermedad y maternidad, favorables a este último supuesto, sino porque nos repugna pensar que a quien lo provoca pueda concedérsele idéntica generosa ayuda que a quien realiza con alegría, y a veces duro sacrificio su elevada y noble función maternal»¹⁶.

De cualquier manera, el criterio *enfermedad* ha venido persiguiendo a la maternidad en lo que a su regulación se refiere. De este modo, el artículo 126 de la Ley General de Seguridad Social de 30 de mayo de 1974 que regulaba la prestación por Incapacidad Laboral Transitoria (ILT), recogía en su apartado *c*) a «los períodos de descanso, voluntario y obligatorio que procedan en caso de maternidad, con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en la vigente Ley de Contrato de Trabajo»¹⁷.

Se equiparaba la baja por maternidad con la de la enfermedad consistiendo la prestación económica «en un *subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre las bases de cotización*, que con carácter unitario se fijará y se hará efectivo en la cuantía y términos establecidos en esta Ley, y en los reglamentos generales para su desarrollo»¹⁸.

En otras palabras, no sólo se confunde a la maternidad con un tipo de patología, sino que además se le «castigaba» con un subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la base de cotización. Y nos preguntamos, ¿acaso traer un hijo al mundo es traer un microbio, virus, o bacteria?, ¿por qué no se valora el bien social? Se exigía la revisión de la baja por maternidad por entender que su naturaleza, contenido y finalidad eran distintos al de la Incapacidad Laboral Transitoria, por lo que supone no sólo respecto al salario, sino respecto a la consideración de la reproducción como bien social. Se «invitaba», en definitiva, a la mujer trabajadora a abandonar su función «patológica» reproductiva, y concentrarse en la «sana» productiva.

¹⁵ *Ibidem*. La cursiva es mía.

¹⁶ *Ibidem*, p. 1069.

¹⁷ Vid. Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE de 20 y 22 de julio de 1974. Véanse al respecto los artículos 45 y 48 del antiguo Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, BOE de 14 de marzo de 1980.

¹⁸ *Ibidem*, artículo 127. La cursiva es mía.

De esta urgencia se hizo eco el II Plan Para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-1995), en su actuación 1.3.1, y quizás por ello, el legislador reaccionó –aunque se tomó su tiempo–, elaborando un nuevo capítulo en el título II, el IV bis, titulado «Maternidad», que venía curiosamente a reformar y completar el inmediato Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. La Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social a la que aludimos establecía además una nueva rúbrica del capítulo IV, título II. Ya no se llamará «Incapacidad Laboral Transitoria», sino «Incapacidad Temporal». El propio Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) lo explicita en sus artículos 45.c), 48.2, 49.e) y en su disposición transitoria 10.^a

Pero retomemos el asunto que nos ocupa. Efectivamente, se ha suprimido el artículo 128.1.c) de la LGSS de junio de 1994 que colocaba a la maternidad como situación determinante de incapacidad laboral transitoria, creando un supuesto específico para ella. Teóricamente, esto nos lleva a pensar que, por fin, maternidad y enfermedad quedan escindidas para siempre. Sin embargo, investiguemos la regulación y veamos si aún quedan atisbos de hermanamiento.

En cuanto al *período de carencia* exigido para beneficiarse del subsidio por maternidad es necesario acreditar «un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción (...)»¹⁹. El período de carencia para las contingencias comunes y para las contingencias profesionales será, según el artículo 130, apartados a) y b):

«a) En caso de enfermedad común, que haya cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

b) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional no se exigirá ningún período previo de cotización»²⁰.

¹⁹ Artículo 133 ter de la LGSS introducido por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social. BOE de 31 de diciembre de 1994. La cursiva es mía. Afortunadamente, se suprime el requisito de que la trabajadora en cuestión tuviera que estar afiliada a la Seguridad Social al menos nueve meses antes de dar a luz; y que hubiera cumplido durante el año inmediatamente anterior al parto un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, así como las demás condiciones que reglamentariamente se exigieran. Véase el artículo 128.c) de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, BOE de 20 y 22 de julio de 1974, y el igualmente derogado apartado c) del artículo 130 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, BOE de 29 de junio de 1994, que incorporaba algunos matices al anterior.

²⁰ Artículo 130, apartados a) y b) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, BOE de 29 de junio de 1994. La cursiva es mía.

Personalmente, no entiendo por qué el período de carencia de la maternidad coincide con el de la enfermedad común. ¿Por qué a unos se les exige un período de cotización y a otros no? ¿Acaso sería absurdo no exigir carencia alguna a quienes solicitaran el subsidio por maternidad?

Pero, ¿y la *prestación económica*? Se determina con concreción que la prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al *100 por 100 de la base reguladora correspondiente*. Ahora bien, surge la pregunta, ¿cuál es la base reguladora correspondiente? El artículo 133 quáter de la LGSS matiza: «A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de la incapacidad laboral temporal, derivada de *contingencias comunes*»²¹. Nuevamente la comparación con la enfermedad común. ¿Por qué no se compara —y no digo que haya que hacerlo, todo lo contrario— con la profesional, en donde la base reguladora equivale al salario real percibido?

Efectivamente, hay que reconocer el avance legislativo en lo que se refiere al aumento del subsidio, de un 75 por 100²² al 100 por 100 de la base reguladora; pero no confundamos esta base con el salario total. Determinados aspectos englobados en este último, no se toman en cuenta para el cálculo de la base reguladora.

Pero no reprochemos sólo al ordenamiento español estas continuas dislepsias entre maternidad y enfermedad. Antes de continuar con la legislación española, reparemos brevemente en la comunitaria.

La Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, afirma tajantemente «que (la maternidad) no debería en caso alguno ser interpretada como que comporta una analogía del embarazo a la enfermedad»²³. No obstante, cuando tiene que determinar el nivel de las *prestaciones* de la trabajadora que ha dado a luz —a que se refiere la letra *b*) del punto 2, y el punto 3 del artículo 11— estima que «se considerará adecuada cuando garantice unos *ingresos equivalentes*, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de *interrupción de sus actividades por motivos de salud*, dentro de un posible máximo determinado por las legislaciones nacionales»²⁴.

Del mismo modo, entiendo que deja una puerta abierta a la arbitrariedad, cuando ofrece a los Estados la facultad de someter este derecho de remuneración a la condición de que la trabajadora cumpla los requisitos

²¹ Artículo 133 quáter de la LGSS introducido por la *Ley 42/1994, de 30 de diciembre*, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, *BOE* de 31 de diciembre de 1994. La cursiva es mía.

²² Véase la *Ley 3/1989, de 3 de marzo*, para el supuesto de maternidad, *BOE* núm. 57, de 8 de marzo de 1989.

²³ Véase el último Considerando de la *Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992*, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, en *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. L 348/1, de 28 de noviembre de 1992.

²⁴ *Ibidem*, artículo 11, apartado 3. La cursiva es mía.

contemplados en las distintas legislaciones nacionales para «obtener el derecho a tales ventajas»²⁵.

El Consejo y la Comisión de la CEE son conscientes de este «no deseado» paralelismo maternidad-enfermedad de sus disposiciones, e insisten justificándose— en declaración expresa aparte que «Dicha referencia en modo alguno pretende equiparar el embarazo y el parto con una enfermedad. (...) En la redacción de la disposición, la relación que se establece con dicha prestación pretende sencillamente indicar una cuantía de referencia concreta y fija en todos los Estados miembros, con el fin de determinar la cantidad mínima que percibirá la trabajadora en concepto de prestación de maternidad»²⁶.

No obstante, otro tipo de lapsus encontramos en su normativa. De este modo, la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, no recoge en su artículo 2 el supuesto de maternidad. Dispone que «la presente Directiva se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores independientes, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por *enfermedad*, accidente o paro involuntario, a las personas que busquen empleo, así como a los trabajadores inválidos»²⁷. Posteriormente, y por mandato de su artículo 3 apartado 3.º, el Consejo adoptará otra Directiva que vendrá a determinar el contenido, alcance y modalidades de aplicación, con el fin de garantizar la aplicación de igualdad de trato en los regímenes profesionales. Nos estamos refiriendo a la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986.

En ella se determina su ámbito de aplicación. Dice así su artículo 3: «La presente Directiva se aplicará a la población activa —incluidos los trabajadores independientes, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, *maternidad*, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo— así como a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos»²⁸. En ésta sí aparece la maternidad, mientras que en la anterior no. Si la segunda Directiva no es más que un desarrollo de la primera, y en la segunda se recoge la maternidad, ¿habría que

²⁵ *Ibidem*, artículo 11, apartado 4. «Entre dichos requisitos no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto».

²⁶ *Vid.* Declaración del Consejo y de la Comisión relativa al punto 3 del artículo 11 de la Directiva 92/85/CEE, incluida en el acta de la 1 608 sesión del Consejo (Luxemburgo, 19 de octubre de 1992), en *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. L 348/8, de 28 de noviembre de 1992.

²⁷ Véase el artículo 2 de la *Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978*, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, en *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. L 6/24, de 10 de enero de 1979. La cursiva es mía.

²⁸ *Vid.* *Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986*, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de Seguridad Social, en *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. L 225/40, de 12 de agosto de 1986.

entender que se encontraba también en la primera?, ¿dónde?, ¿quizás dentro del vocablo «enfermedad»?

No obstante, —y antes de continuar con la normativa española— si fuera cierto que se reconoce a la maternidad autónomamente, con un valor propio, distinto de la enfermedad²⁹, ¿por qué la normativa comunitaria no recoge los supuestos de adopción y acogimiento?, ¿qué clase de derechos tiene una madre adoptiva?, ¿y un padre adoptivo, aunque se insiste en hablar sólo de «permisos y subsidios por maternidad»?

Esto viene a dibujar sensiblemente la segunda parte de nuestro estudio, la necesidad de un cambio de modelo. ¿Por qué hablamos sólo de permiso de maternidad? ¿Por qué «inconscientemente» negamos «este derecho» a quienes no pueden ser «madres»? ¿No sería más correcto hablar de «permiso parental»³⁰ —de padres y de madres— rompiendo con valores cultural y «naturalmente» interiorizados?

2.2 Cambio de modelo. Hacia un permiso parental real

Aunque efectivamente la reciente redacción del Estatuto de los Trabajadores se refiere al «permiso parental y por maternidad», por inspiración de la Ley 4/1995, de 23 de marzo³¹, también es cierto que, la letra de la ley queda desahuciada a papel mojado cuando la realidad cotidiana se empeña en vivir divorciada de la jurídica.

No obstante, no podemos ni debemos ignorar el enorme esfuerzo que la legislación laboral ha realizado en este último año para acercar la igualdad de principio al colectivo de mujeres trabajadoras. Es consciente de que «en este ámbito, es la mujer quien recibe las peores consecuencias,

²⁹ En este sentido, merece mencionarse la ley italiana sobre permiso de maternidad que frente a la *Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, op. cit.*, incorpora un análisis más global, primando el reconocimiento del valor social de la maternidad y estableciendo una serie de medidas significativamente más progresistas. Debido a la urgencia del tema en cuestión, y cuando la Directiva no era más que una propuesta de Directiva del Consejo de Ministros de la CEE, presentada a la Comisión el 18 de septiembre de 1990 —90/C 281/04—, se celebró en Italia, con sede en Roma, y durante los días 9 y 10 de enero de 1992, un Congreso nacional de las mujeres del PDS italiano, bajo el lema «Il Tempo de la Maternità», en el que se dieron cita representantes significativas del mundo de la política. Todas las ponencias presentadas en este Foro fueron posteriormente publicadas bajo el mismo título en Editori Reuniti, Roma, 1993, con prólogo de Livia Turco. Al respecto, véanse —entre otras— las ponencias de RIVIELLO, Anna Maria, «Soggettività femminile e procreazione: quale società»; GAIOTTI DE BIASE, Paola, «Sostenere le scelte procreative delle donne: quali politiche»; y CATASTA, Anna, «La normativa europea».

³⁰ Según informa la *Tribuna del Parlamento Europeo*, de marzo de 1996, año IX, núm. 3, la Unión Europea contará pronto con una Directiva que hará obligatoria la concesión de una licencia parental de tres meses a aquellas madres o padres que necesiten cuidar de sus hijos recién nacidos o en casos de fuerza mayor. La futura Directiva, fruto de un acuerdo entre la UNICE, el Centro Europeo de la Empresa Pública y la Confederación Europea de Sindicatos, que obtuvo el respaldo del Parlamento Europeo el 14 de marzo, ha sido calificado por la Eurocámara como «un punto de partida fundamental» en la consecución de la igualdad de oportunidades, aunque se lamenta de que su adopción sea a través de una Directiva y no como Reglamento con aplicación inmediata, debiendo esperar a su transposición a la legislación de cada Estado miembro.

³¹ Vid. *Ley 4/1995, de 23 de marzo*, de regulación del permiso parental y por maternidad. BOE de 24 de marzo de 1995.

debido a la división del trabajo que por razones de género existe en la sociedad»³². Sabe que el ser mujer sigue siendo un tabú para algunos empresarios que se obstinan en contratar hombres, libres, por naturaleza, de la carga de la maternidad. Si contratan hombres, no tendrán que plantearse «embarazos repentinos», que los obliguen a cubrir las vacantes. No habrá problemas de «permisos», ni bajas maternas.

Hay, por lo tanto, una predisposición «de» y «por» principio de rechazo hacia un género, y de aceptación automática del otro. Y esto es así, porque la mujer sigue arrastrando la «pesada carga de “su” maternidad», y digo «su», porque sólo a ella le incumben tales menesteres. Quizás por eso, tan sólo 20.000 mujeres decidieron optar en 1991 por un régimen compartido de excedencia³³.

Y es que el modelo ha alterado la forma, no el contenido. Mujer igual a esposa, madre, asistente social, y ahora también «trabajadora». Muchos problemas para un empresario; muchos problemas para una sociedad con un índice de parados crítico; para una sociedad con una pirámide demográfica invertida; y para una mujer presa de su propia construcción de identidad. Qué duda cabe que ante un panorama así, más vale optar por un profesional varón (cabeza de familia) que por una problemática, pródiga y absentista mujer trabajadora.

«Para poder mitigar esta problemática –según la normativa– es conveniente extender el régimen de excedencia forzosa regulado por la Ley a todo el período de excedencia establecido para el cuidado de los hijos, introduciendo como contrapartida la posibilidad de que aquellos puestos de trabajo que queden vacantes con motivo de la excedencia, puedan cubrirse mediante la celebración de nuevos contratos, los cuales gozarán de una reducción del 95 por 100 durante el primer año de excedencia, del 60 por 100 durante el segundo año de excedencia y del 50 por 100 durante el tercer año de excedencia, *en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social*, siempre y cuando *se contrate a trabajadores en paro* que estén cobrando una prestación por desempleo»³⁴.

Y con esto se pretende «matar tres pájaros de un tiro»: eliminar obstáculos a la contratación femenina, reducir los índices de desempleados y estimular la contratación laboral. Pienso, no obstante, que esta medida parece más dirigida a premiar a empresarios que coloquen trabajadores en paro, que a otros menesteres. De hecho, existe este tipo «aséptico» de medidas «promocionales»; como también existe otro que pretende premiar a industriales que se instalen en determinadas zonas o polígonos de desarrollo, mediante reducción de impuestos o subvenciones.

³² Véase la Exposición de Motivos de la ley anteriormente citada.

³³ Véase el *Informe de la Comisión de las Comunidades Europeas, COM (93) 531 final*, *op. cit.*, p. 113.

³⁴ *Ibidem*. La cursiva es mía. Véase también al respecto la disposición adicional 14.ª del *RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE* de 29 de marzo de 1995.

En cualquier caso, los trabajadores –hombre o mujer– tendrán derecho a un período de excedencia no mayor de tres años para atender al cuidado del hijo, fuere éste natural o adoptivo. El avance con respecto a la normativa comunitaria es claro: se reconoce la *adopción* y el *acogimiento*³⁵, tanto para la excedencia como para una suspensión laboral; así como se habla de «permiso parental» –en relación a la suspensión–, frente al tradicional «permiso de maternidad» mantenido por la legislación de la CEE³⁶, fundamento de recelo y suspicacias empresariales.

Pero continuemos con la regulación de la excedencia. Aun cuando el artículo 46.3 de la LET dispone que el tiempo de excedencia será computado a efectos de antigüedad; que el derecho a reserva de puesto de trabajo sólo regirá durante el primer año, quedando referida la reserva durante los siguientes años a una plaza de categoría equivalente; y que «el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación», ciertas cavilaciones se generan en mi discurso.

Efectivamente se trata de un régimen de excedencia bastante favorable al trabajador. No se trata de una simple «excedencia voluntaria». Al fin y al cabo se computa la antigüedad y se reserva el puesto de trabajo durante el primer año. Pero, ¿sería absurdo aplicar las condiciones del tipo de excedencia forzosa³⁷ recogida en el punto 1 del artículo 46? ¿Por qué no se conserva el derecho al mismo puesto de trabajo durante los tres años en que puede durar este tipo de excedencia por cuidado de los hijos?

Digo esto, aun sabiendo que estoy jugando deliberadamente con la letra de ley, porque el artículo 37.3.d), se refiere a un tipo de situación que podría derivar en excedencia forzosa en caso de no poder cumplir con la prestación del trabajo debido, en más del 20 por 100 de las horas laborales y en un período de tres meses. Nos referimos al caso en el que

³⁵ Véase la *Ley 21/1987, de 11 de noviembre*, por la que se modifican determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento en materia de adopción. Al respecto, repárese en los artículos 45.1.d), 46.3 y 48.4 del nuevo Estatuto de los Trabajadores ya referido.

³⁶ A modo de ejemplo, véase el artículo 8 titulado «Permiso de maternidad» de la *Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, op. cit.*

³⁷ La *excedencia forzosa* dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia; y se concederá por la designación o elección a un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo (art. 46.1 LET). La *excedencia voluntaria* comprende un período de dos a cinco años. Sólo podrá ser ejercitado por el trabajador si hubieren transcurrido cuatro años desde el final de la última excedencia; y sólo dará un derecho preferente al ingreso de éste en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que surgieran en la empresa (arts. 46.2; 46.5 LET). La *excedencia por hijos*, que podríamos decir que se dibuja como régimen intermedio a ambas, a la excedencia forzosa y a la voluntaria, se articula por un plazo de tiempo inferior a tres años. El trabajador excedente por cuidado de cada hijo –ya sea natural o adoptivo– tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año (efecto coincidente con la excedencia forzosa). En los restantes años, sólo conservará un derecho a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional (previsión similar a la establecida por la excedencia voluntaria). Asimismo, se computa el tiempo a efectos de antigüedad; y tendrá derecho a cursos de formación (art. 46.3 LET). Hemos, no obstante, de señalar el enorme avance, en estos últimos años, de la normativa referida a la excedencia (por hijos), puesto que con anterioridad se aplicaba directamente el régimen de excedencia voluntaria.

el trabajador puede ausentarse del trabajo y con derecho a remuneración «Por el tiempo indispensable, para el *cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal...*»³⁸. Dicho así, creo que tal deber podría encontrarse en la propia naturaleza del «permiso parental y por maternidad», y que consecuentemente no sería un absurdo aplicarle el régimen de excedencia forzosa genérico. Ahora bien, el legislador no pensaba en absoluto en esta elucubración cuando elaboró el referido artículo, sino en el sufragio activo. Efectivamente, la cita textual anterior acaba así: «el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, *comprendido el ejercicio del sufragio activo*»³⁹.

Los artículos 45.1.d) y 48.4 de la LET establecen otra medida para poder mitigar la problemática antes referida. Se trata de una suspensión laboral temporal para el supuesto de «maternidad de la mujer trabajadora y adopción y acogimiento de menores de cinco años». Quizás, la perpetuación de la expresión «maternidad de la mujer trabajadora» no resulta del todo precisa o completa, al no recoger dentro de ella la posibilidad –que ofrece la ley– de que el padre disfrute parte de este período de descanso. Y resulta aún más curioso si reparamos en que es la propia Ley 4/1995, de 23 de marzo, que inspiró parte de la reforma del Estatuto de los Trabajadores, la que acuña la revolucionaria expresión «permiso parental y por maternidad».

No obstante, y pese a las limitaciones del lenguaje, la ley concede una suspensión de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables a dieciocho por parto múltiple, las cuales serán distribuidas *a opción de la interesada* siempre y cuando seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sólo en el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de éstas y cuidar al recién nacido. Pero, «no obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el *padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión*, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud».

Ahora bien, planteémonos algo. La ley habla de «mujer trabajadora» y de «en el caso de que la madre y el padre trabajen». ¿Qué sucedería con aquellos casos –que son los más– en que sólo el padre trabaja, mientras que la madre «sigue trabajando», aunque en el hogar? En otras palabras, ¿podría un padre disfrutar de cuatro semanas para ocuparse del cuidado del hijo, aunque su mujer no trabaje fuera del mercado del hogar? ¿Estaría justificada esta «suspensión», o inconsciente y legalmente se piensa que ya que la mujer «no trabaja» –trabajo no remunerado es trabajo no reconocido–, debe ser ella quien se ocupe de «sus» tareas?

¿Qué sucedería en el caso inverso? ¿Qué ocurriría si fuere sólo ella quien trabajara en el mercado laboral, mientras el hombre se encuentra

³⁸ Véase el artículo 37.3.d), en relación con el artículo 46.1. de la LET.

³⁹ *Ibidem*. La cursiva es mía.

desempleado, o simplemente en el hogar? ¿Por qué no nos resulta tan absurdo que la mujer cubra el período completo de la suspensión?

Probablemente, el término antes criticado de «maternidad de la mujer trabajadora» es el único que hace honores a esta situación, estando quizás más acorde con una realidad reacia a «distribuir tareas», y a romper con «prejuicios culturales». Todo se disfraza de un paternalismo malentendido, y se colocan las piezas «como deben ser» en el tablero de la vida. Mujer-hogar-maternidad/Hombre-mundo-cabeza de familia.

Este mismo efecto lo encontramos en preceptos como el 37.4 referido a «*las trabajadoras*, por lactancia de un hijo menor de nueve meses» que permite una hora de ausencia del trabajo por tales motivos. Nuevamente reitera que «*La mujer por su voluntad*, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad». Se trata, pues, de una disposición pensada «para» la mujer, y no así para ambos, aunque el último párrafo actúe como coletilla final: «Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen». Las reflexiones son las mismas.

Quizás habría que definir exactamente qué se entiende por «lactancia», al ser ésta la situación que ha motivado el privilegio del permiso de reducción de la jornada. Si entendemos por «lactancia» la acción estricta de mamar, abarcando en consecuencia el período de la vida en que la criatura mama, muy probablemente habría que reducir significativamente el período de nueve meses establecido por ley, así como suprimir la apostilla última ya aludida. El derecho pertenecería estrictamente a la madre natural –no así a la adoptiva–, y durante el tiempo en que pueda amamantarlo con sus senos.

Tanto la acotación final del precepto como el período de disfrute señalado –nueve meses–, parecen ampliar el sentido del vocablo «lactancia» incluso a la acción de «dar leche de complemento» al recién nacido, en cuyo caso habría que pensar tanto en el padre como en la madre, ya fueren naturales o adoptivos, como indistintos actores. Pero, ¿qué sucedería si sólo uno de los progenitores «trabajara»? ¿Afectaría el precepto por igual al padre, en caso de que fuera él quien estuviera desempleado, que a la madre? ¿Qué ocurriría si la madre se encontrara en el hogar? ¿Podría el padre solicitar su supuesto derecho por lactancia del hijo?

En cualquier caso, y pese al «esfuerzo normativo» –excedencias, suspensión, permisos retribuidos–, el divorcio entre realidad y legalidad parece insalvable. Los empresarios se inclinan por «trabajadores», puesto que conocen bastante bien la realidad social en la que viven. Las cargas familiares de cuidado de los hijos y del hogar en general siguen soportadas por las espaldas de las mujeres; y saben que, pese a que la LET, en su artículo 48.4, habilita al padre para que disfrute de cuatro de las últimas semanas de la suspensión en el supuesto de parto, sólo un escasísimo número de varones hará uso de esta facultad.

Qué duda cabe que cierto bloqueo «masculino» existe; sin embargo, no podemos caer en la ingenuidad y en el error de colocar un veredicto de

culpable a un sector de la población –los varones– reacios a romper con costumbres hechas leyes. El bloqueo no sólo reside en las mentes, llamemos masculinas, sino en todo un género, el de las mujeres, presas de lo que podríamos calificar «la maternidad cultural aprehendida».

La mujer no se plantea siquiera, en la mayoría de los casos, «optar porque el padre disfrute» de esta potestad; y es que, –como reza la ley–, *tiene que ser ella* quien, al iniciarse el período de descanso por maternidad, lo determine. Conoce bien, porque así la socializaron, su misión. «Su identidad personal de mujer, sigue unida al rol de esposa y madre, aspecto que le ha sido recordado desde siempre, y que ha interiorizado como parte de su ser, hasta el punto de *no ser*, o de serlo a la mitad si alguna de estas facetas fallaran. Esta dependencia a la dependencia de los demás, que a su vez “la” y “se” obliga a entregarse abnegadamente a ellos para obtener aceptación y amor, genera una tendencia al “perfeccionismo extremo y autodestructivo” por el que la obsesión por ser “la mujer perfecta” –siempre en relación a referentes externos–, olvida y relega la búsqueda y el cuidado de sí misma; asumiendo una subjetividad hipotecada»⁴⁰. Lo auténticamente pernicioso reside en que la propia mujer ha incorporado en sí misma tales «criterios de evaluación» para colocar y colocarse en el *ranking* femenino. Ocuparse de otras tareas, les está permitido, y ellas lo permiten, siempre y cuando sean capaces de conciliar y sobrellevar con entereza su destino –el de la maternidad– y sus opciones profesionales.

Toda esta problemática plantea, entiendo, un segundo plan de ataque que venga a complementar al primero jurídico.

3. EN BUSCA DE NUEVAS SUBJETIVIDADES. EL PODER DE LA MATERNIDAD

«La pregunta a realizar sería en qué medida el sustento (mayor o menor según el lugar de referencia, pero, en todo caso, escaso), que el Estado Social “ha concedido” y viene concediendo a las mujeres, contribuye a la emancipación de éstas y, por tanto, a la superación definitiva de la discriminación que sufren en los diversos ámbitos de la vida, o si, por el contrario, simplemente aporta elementos que implican un aumento del bienestar pero prolongando e institucionalizando su condición de subordinadas»⁴¹.

⁴⁰ Véase mi libro *Las Políticas de Igualdad en España: avances y retrocesos*, op. cit.

⁴¹ Vid. GRANADOS GÁMEZ, Francisca, y LÁZARO DIEST, Inmaculada, «Feminismo e Instituciones. La política institucional de la mujer a nivel local (los centros municipales de información a la mujer): Aproximación teórica y concreción de una experiencia», en *Jornadas Feministas Estatales «Juntas y a por todas»*, celebradas en Madrid, durante los días 4, 5 y 6 de diciembre de 1993, y organizadas por la Federación de Organizaciones Feministas del Estado Español. Texto inédito.

Efectivamente, las medidas jurídicas y políticas⁴² tomadas en apoyo a las mujeres pueden afectar a las opciones de vida de éstas, favoreciendo el alcance de la igualdad de oportunidades; sin embargo, entiendo que tales propuestas exigen ser acompañadas además de un cambio de actitudes y de conciencia social. Se reclaman con urgencia nuevos modelos. Ya no nos valen los maniqueos *macho* –fuerte, aguerrido, emprendedor–/*hembra* –débil, sensible, maternal.

De poco nos sirven Recomendaciones y «buenas disposiciones» jurídicas –como la Recomendación 92/241/CEE, del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas–, si tal y como establece, «dichas iniciativas tendrán por objeto, en particular, los permisos especiales que hagan posible que todos los progenitores que trabajen por cuenta ajena, tanto hombres como mujeres, *si así lo desean*, puedan asumir efectivamente sus responsabilidades profesionales, familiares y educativas, previendo, en particular, un cierto grado de flexibilidad en la concesión de permisos»⁴³. Quizás el problema comienza manifestándose en el deseo, deseo aprehendido culturalmente, y que se confunde con nuestra identidad.

Poco sentido tienen –insisto– los esfuerzos jurídicos al respecto, si la exclusión sigue haciéndose en silencio, camuflada, subrepticia. Inyectada ya en la cuna, los individuos –hombres y mujeres– intuyen –como si de su naturaleza se tratara– sus lugares de pertenencia. El hombre pertenece al mundo (ámbito público) y se le prepara para él; la mujer pertenece al hogar (ámbito privado) y se la educa para que permanezca en él, y sobre todo, para que *desee* permanecer. Si el punto de mira para algunos se dirige hacia el futuro, para otras, la visión se concentrará en el pasado y en el presente. Si en los primeros se fomenta la intrepidez, la innovación (mundo público), a las segundas, se les programa –como si de un ordenador se tratara– hacia la rutina, la conservación y la repetición (mundo privado).

Lo auténticamente deplorable, en lo relativo a esta socialización diferencial, es «el hecho de que socialmente se *infravalore a uno de ellos (el privado)* y el hecho de que se eduque a cada sexo *para desarrollarse en uno solo de los ámbitos*»⁴⁴.

Quizás, éstos sean aspectos claves que deberíamos tener en cuenta en la búsqueda de nuevos modelos. Tal vez, se trataría de pensar en una alternativa que no se olvidara, como en su día lo hizo el discurso moderno, de la esfera de la domesticidad. Evidenciar y calificar de «trabajo»

⁴² No me detengo en las medidas de política social propuestas en los distintos planes para la igualdad de oportunidades de las mujeres, ya sean comunitarios o nacionales, por haber ya tratado puntualmente este tema en mi libro.

⁴³ Véase el artículo 4, párrafo 2.º, de la *Recomendación del Consejo 92/241/CEE, de 31 de marzo de 1992*, sobre el cuidado de los niños y de las niñas, en *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, de 8 de mayo de 1992. La cursiva es mía.

⁴⁴ Vid. POAL MARCET, Gloria, *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*, Siglo XXI de España Editores, S.A., Madrid, febrero de 1993, p. 71. La cursiva es mía.

—porque de trabajo hablamos— la dedicación y el esfuerzo empleado en el hogar: hijos, esposos, abuelos..., consumidores de trabajo no mercantil, que requieren de un tiempo a fondo perdido. Reconocer y admitir que los grandes productores son a su vez grandes consumidores de necesidades sociales que otros deben cubrir; y esto tiene un coste. Poner precio teórico a la empresa nada fácil de ser «ama de casa» y contabilizar un tiempo/gasto —hasta ahora, no visible—, que venga a levantar la eterna e involuntaria deuda del colectivo de siempre, el femenino. Y digo «precio teórico», porque soy consciente de que establecer un salario fijo para todas las «amas de casa» —como algunos han aludido— supondría sancionar y ratificar el *status quo* establecido, y sentenciar a la mujer a seguir viviendo sólo en «la cárcel» del hogar, y cumpliendo la condena de realizar, por prerrogativa «estatal», determinados quehaceres, predesignados como «propios de su sexo». Excesivo nos parece además calificarlo de «amor de casa», aunque efectivamente el discurso que la relegó al hogar, disfrazó, y sigue disfrazando, las razones de afectividad y sentimientos; y ya se sabe que por amor, la realidad no se analiza, sino que se asimila y reproduce.

Ahora bien, tal vez «en el pecado esté la penitencia». ¿Qué país del mundo podría permitirse pagar un salario ajustado a todas las llamadas «amas de casa»? ¿Qué modelo macroeconómico podría soportar tal partida presupuestaria? La medida actuaría de revulsivo, y evidenciaría una realidad social y económica flagrante. El actual sistema económico⁴⁵ necesita del trabajo solapado, callado y anónimo de las mujeres. Calificarlo como tal significaría «la perdición»; por eso, mejor ignorarlo e inferirlo a través de un complejo proceso socializador: familia, ámbito académico, religión, lenguaje, medios de comunicación. La mujer interpreta el papel de activa y pasiva, de culpable y víctima, en la eterna película «la fábrica de identidades».

La prueba de que el trabajo «clandestino» de la mujer en el hogar sigue sin reconocerse, ni valorarse —puesto que no se remunera—, la encontramos en las irrisorias pensiones de viudedad⁴⁶, donde la mujer que nunca trabajó fuera del hogar obtendrá sólo el 40 por 100 de la pensión correspondiente al marido —que fue quien cotizó—; o en Recomendaciones comunitarias como la 92/442/CEE, donde se establece que la concesión de las prestaciones de protección social deberá respetar el principio de equidad, para que, textualmente, «los beneficiarios de las prestaciones sociales reciban la parte que les corresponde de la mejora del nivel de vida del conjunto de la población, sin dejar de tener en cuenta las prioridades fijadas a nivel nacional»⁴⁷. ¿Qué sucede, por lo tanto,

⁴⁵ Vid. CARRASCO BENGÓA, Cristina, «El trabajo doméstico. Un análisis económico», *Colección Tesis Doctorales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.

⁴⁶ Vid. artículo 174 de la LGSS.

⁴⁷ Véase el punto I,2.b) de la *Recomendación 92/442/CEE, de 27 de julio de 1992, op. cit.* No olvidemos que esta Recomendación repara no sólo en los «trabajadores», sino también en «las personas que estén excluidas del mercado de trabajo, ya sea por no haber podido acceder a

con el trabajo –no remunerado, aunque del todo prescriptivo para el mantenimiento del sistema económico– realizado por las mujeres dentro del hogar? ¿Acaso se valora su incidencia en la mejora del nivel de vida? ¿O sólo se está pensando en trabajos «productivos», y por lo tanto remunerados? ¿Cuanto más productivos, más remunerados? ¿Remuneración y mejora del nivel de vida se corresponden en una relación directamente proporcional?

Todos estos aspectos llaman a la reflexión, y al rastreo de nuevos modelos, nuevas claves simbólicas, donde hombres y mujeres sean capaces de reconocerse como son en realidad (con sus igualdades y diferencias) y no como se les hizo pensar que eran. Yacer en actitud crítica, impasibles ante cualquier atisbo socializador resulta compulsivo para las mujeres, conscientes ahora de *su enorme potencial en la formación de subjetividades individuales*. Saben –o deben saber– que son ellas las que a través de los procesos de socialización, han interiorizado un modelo de mujer hipotecado y subordinado al varón, que luego transmitirán en la propia subjetividad de mujeres y hombres. Inyectarán cargas determinantes simbólicas en su descendencia; y ésta, a su vez, lo hará en la siguiente generación. Círculo vicioso imparabile que parece haber caído en la indeterminación de su infinitad.

Curiosamente, la Maternidad Culpable es también Responsable; responsable en la construcción de nuevas identidades, y en el diseño de una nueva cultura. Una cultura que recoja entre sus postulados valores de relación con los demás, de relación con uno mismo, de relación con la Naturaleza. La Naturaleza ya no sería algo que extorsionar, ni los individuos algo que subyugar. Se daría fin a un discurso que ha venido excluyendo, no sólo a las mujeres, sino a buena parte de colectivos «distintos», parias de la sociedad; siervos que no ciudadanos.

Por eso, investir de un nuevo contenido la función reproductiva, propia de mujeres, así como la doméstica y «socializadora», puede ser hoy una gran arma de lucha; y son «las mujeres (las que) podemos (y debemos) ser los agentes del cambio. En nuestras manos está»⁴⁸.

él, ya por no haber podido reinsertarse en el mismo, y que no dispongan de medios de subsistencia, deben poder beneficiarse de prestaciones y recursos suficientes, adaptados a su situación personal». La cursiva es mía.

⁴⁸ Vid. POAL MARCET, Glòria, *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*, op. cit., p. 71.

Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación (PB95-1212) subvencionado por la DGICYT: *Estado liberal, derecho y bienestar social*.