



¿Responde el diseño de los permisos de maternidad y paternidad en España al presupuesto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres?

ROCÍO PÉREZ GUARDO

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
rociopg@soc.uva.es

NATALIA SERRANO SERRANO

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
nataliaserser@gmail.com

Resumen: Los permisos de maternidad y paternidad en España constituyen la temática principal del artículo, realizado atendiendo a la necesidad de aportar una visión crítica sobre esta serie de políticas sociales que tratan de facilitar a la ciudadanía la conciliación entre las responsabilidades familiares derivadas del nacimiento, adopción y acogimiento y las responsabilidades laborales. A partir de una descripción del contenido del marco legal que los regula, se explica cómo han ido evolucionando en cinco aspectos fundamentales: personas destinatarias, duración, remuneración, transferibilidad y mantenimiento de derechos, y se analiza la lógica que fundamenta su diseño para cuestionar posteriormente su coherencia con uno de los presupuestos básicos de la conciliación: la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Palabras clave: Conciliación, corresponsabilidad, maternidad, paternidad, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Does The Design Of Maternity And Paternity Leave In Spain Respond To The Proposal For Shared Responsibility Between Men And Women?

Abstract: Maternity and paternity leaves in Spain are the main theme of this article, undertaken in response to the need to offer a critical view of this set of social policies, which attempt to help people reconcile the obligations of their working lives with their family responsibilities deriving from the birth, adoption and fostering of children. Taking a description of the content of the legal framework that regulates them as our starting point, we explain how they have evolved in five key areas: target persons, duration, remuneration, transferability and safeguarding of rights. The logic underpinning their design is also analysed so that their consistency can subsequently be questioned concerning one of the basic tenets of reconciliation: shared responsibility between men and women.

Keywords: Reconciliation, shared responsibility, maternity, paternity, equal opportunities between men and women.

¿Responde el diseño de los permisos de maternidad y paternidad en España al presupuesto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres?



Rocío
Pérez Guardo

Natalia
Serrano Serrano

RECIBIDO: 15/10/2012
ACEPTADO: 19/12/2012

1. INTRODUCCIÓN

Este artículo aborda una temática de indudable interés y relevancia social, los permisos de maternidad y de paternidad, una serie de políticas sociales que tratan de facilitar a la ciudadanía la conciliación entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares.

Cuando hablamos de conciliación, además de referirnos a la capacidad de compatibilizar el desarrollo de las actividades reproductivas y las productivas, nos referimos también a la necesidad de que dicha compatibilización se dé de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados para las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional (Instituto de la Mujer, 2008). Se entiende que las políticas de conciliación son el conjunto de actuaciones públicas “encaminadas a que hombres y mujeres puedan compaginar la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes con su participación en el plano laboral” (Cánovas et al. 2005: 74).

Tradicionalmente, la articulación de las responsabilidades derivadas de la vida profesional y de la vida familiar se solventaba distribuyéndolas en función del sexo. De esta forma, las mujeres quedaban confinadas al espacio privado o ámbito reproductivo y los hombres al espacio público o ámbito productivo. Con la progresiva incorporación de la mujer a la esfera laboral, esa rígida división sexual del trabajo se ha ido diluyendo sin llegar a desaparecer. La paulatina conquista del espacio público no ha venido acompañada del desprendimiento del grueso de las responsabilidades relativas al espacio privado.

Rodríguez y Fernández (2009) señalan, entre otras cuestiones, que mientras que las mujeres vinculan el empleo con el desarrollo de su identidad como personas autónomas e independientes, los hombres lo ligan a la provisión económica. Con la llegada de la maternidad y la paternidad las mujeres, a diferencia de los hombres, tienden a olvidar o relegar sus necesidades individuales a un segundo plano. El intento por satisfacer las demandas derivadas del trabajo productivo y de la familia parece generar en ellas sobrecarga, estrés y sentimiento de culpabilidad, que no aparece en el mismo grado en el caso masculino. Mientras que los hombres suelen considerar como inevitable su ausencia en las tareas reproductivas, las mujeres se decantan por priorizar su dedicación a la esfera familiar por encima de la laboral, a pesar de renunciar con ello a importantes aspectos de su desarrollo profesional y personal.

Generalmente, los hombres suelen recibir halagos cuando asumen parte de las tareas de cuidado de sus hijos/as; alabanzas basadas en el hecho de asumir labores de las que, por mandato social, no tienen por qué responsabilizarse. Si las mujeres cumplen con este mandato no se les asocia un reconocimiento social porque, desde la misma lógica, se presupone que es su obligación (Consejo Económico y Social, 2011).

El resultado de ese proceso de priorización que suelen realizar las mujeres es frecuentemente la opción por horarios laborales más flexibles, jornadas a tiempo parcial o incluso el abandono del puesto de trabajo. La maternidad, a la inversa que la paternidad, es la causa primordial de la toma de distancia con la actividad remunerada, tal y como demuestran numerosos estudios (Corrigan y Konrad, 2006; Johnston y Swanson, 2007; Rodríguez

y Fernández, 2009; Tobío, 2005). En el sentido contrario, ante la llegada de hijos/as, los padres no interrumpen ni atenúan sus compromisos profesionales, sino que se ven más incentivados a potenciar el rol de proveedores económicos que tradicionalmente se les ha asignado.

En unos años se ha pasado del desconocimiento del tema de la conciliación a una cierta banalización de su uso, explicada sobre todo por el amplio uso mediático y político del término. La consecuencia es que se ha ido vaciando su contenido, debilitando su significado, considerando como una necesidad únicamente femenina y olvidando así que una condición indispensable para hablar de conciliación es la corresponsabilidad entre sexos y agentes sociales. Si no se parte de esta premisa estaremos poniendo en marcha medidas dirigidas sólo a las mujeres para que continúen realizando las actividades reproductivas, mientras mantienen relaciones laborales precarias.

Atendiendo a dicha consideración, a través de este artículo pretendemos evidenciar tanto la lógica en la que se fundamenta el diseño de los permisos de maternidad y paternidad, como la coherencia de esta lógica con uno de los presupuestos básicos de la conciliación: la corresponsabilidad (dando así una respuesta al interrogante que lo titula).

El texto que se presenta a continuación se estructura en dos partes. En la primera, profundizamos en la trayectoria que han tenido los permisos de maternidad y paternidad en la legislación laboral española (en relación a las personas destinatarias, duración, remuneración, transferibilidad y mantenimiento de derechos), tras seguir las directrices apuntadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la normativa comunitaria. Cada uno de estos permisos constituye un sub epígrafe independiente, en el que apoyándonos en la evolución legislativa como punto de referencia informativo, tratamos de responder al objetivo establecido. En la segunda parte, realizamos unas consideraciones finales destacando las ideas más importantes a modo de conclusión.

2. LA EVOLUCIÓN DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y DE PATERNIDAD EN EL CONTEXTO ESPAÑOL

Los permisos de maternidad y de paternidad, complementados con la excedencia por cuidado de hijos/as, constituyen partes complementarias de un mismo engranaje, de un esquema protector conformado por licencias incompatibles con el trabajo asalariado encaminadas a facilitar el cuidado de niños/as en casa. Su diseño y designación en el marco internacional y comunitario ha sido diversa, de forma que la comprensión del alcance de cada uno de ellos puede llegar a ser compleja. Por dicha razón, antes de profundizar en su evolución en el contexto español, vamos a señalar brevemente las características principales de cada uno de ellos.

El permiso de maternidad es una licencia que compensa la totalidad del nivel salarial y que se dirige inicialmente a la madre. El permiso de paternidad es la licencia propia del padre. Generalmente está remunerada al 100%, pero su duración acostumbra a ser mucho menor que la de maternidad. Finalmente, la excedencia por cuidado de hijos/as es otra de las licencias a las que pueden optar las trabajadoras y los trabajadores. Se engloba, junto con otros supuestos como el de reducción de jornada, bajo la denominación utilizada por la normativa europea de “permisos parentales”. Esta licencia se suele disfrutar cuando los permisos de maternidad y paternidad han finalizado y, generalmente, no suele llevar aparejada una remuneración. No vamos a abordar este permiso en el artículo por estar dirigido en igualdad de condiciones a ambos sexos, pese a que en un 95% de los casos sea la madre quien lo solicita en el caso español.

Figura 1.- Esquema protector de los permisos para el cuidado de niños/as en casa incompatibles con el trabajo asalariado.



Fuente: Elaboración propia.

Aunque en el período preconstitucional ya se aprobaron algunas leyes referentes a esta temática, es sobretodo con la aprobación de la Constitución Española de 1978 (CE) cuando se desarrollan y amplían tanto las normas referentes a la protección de la maternidad como las relativas a otros permisos por nacimiento, adopción y acogimiento: las excedencias por cuidado de hijos/as y los permisos de paternidad.

En la CE encontramos los compromisos que fundamentan la regulación de este tipo de permisos y su carácter equitativo atendiendo al sexo de la persona destinataria de los mismos. Por un lado, traslada a los Poderes Públicos la responsabilidad de promover las condiciones necesarias para hacer efectiva la igualdad de individuos y grupos, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su participación en la vida política, económica, cultural y social (Art. 9.2). Por otro lado, expresa la igualdad jurídica de los/as españoles/as, señalando que no puede prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (Art. 14). Finalmente, designa a los Poderes Públicos como garantes de la protección social, económica y jurídica de la familia (Art. 39).

La CE, por tanto, se configura como la fundamentación básica que legitima la creación de permisos igualitarios para padres y madres por parte de los Poderes Públicos. Permisos que permitan hacer efectiva la igualdad entre sexos y disfrutar y cuidar de la familia en términos equitativos, sin que ello genere obstáculos de diverso orden o suponga una pérdida de derechos.

Pero, ¿es igualitario el diseño de dichos permisos?, ¿ofrecen las mismas oportunidades a hombres y a mujeres para conciliar las responsabilidades familiares y las laborales? Como hemos venido señalando, el principio de corresponsabilidad entre mujeres y hombres aparece como condición inexcusable en el propio concepto de corresponsabilidad, y la propia CE reitera este mandato. A continuación describiremos la trayectoria de cada una de estas licencias para poder responder a ambos interrogantes.

2.1. El permiso de maternidad

El permiso de maternidad es el que alberga una mayor tradición en su regulación jurídica. Ya desde 1900 empezamos a

encontrar las primeras normas que establecen los límites de este derecho.

El Estatuto de los Trabajadores (ET), creado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, desarrolla y amplía la cobertura de los derechos laborales relativos a la materia objeto de estudio, mejorando así las propuestas iniciales pre constitucionales. El equivalente a lo que conocemos comúnmente como licencia de maternidad aparece regulado como un supuesto de suspensión con reserva del puesto de trabajo. En caso de parto, se establece una suspensión de la actividad laboral de una duración máxima de 14 semanas (Art. 48.4). Dicha suspensión está conformada por un período de descanso obligatorio y otro voluntario, un sistema dual que nace ya con la primera norma reguladora de la materia en 1900.

La etapa obligatoria se establece con el fin de facilitar la recuperación de la madre tras el parto, mientras que la voluntaria responde principalmente al objetivo de facilitar el cuidado del/la nuevo/a hijo/a en sus primeras semanas de vida. Esta norma no distingue entre el descanso obligatorio de 6 semanas tras el parto y el período voluntario. Dicha distinción se establece en las normas reguladoras de la Seguridad Social, que hacen económicamente posible el ejercicio del permiso, y comienza a ser recogida por el ET a partir de su reforma en 1989.

Con la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, se introducen una serie de transformaciones en el ET de 1980. En cuanto al permiso de maternidad, se incrementa de 14 a 16 semanas su duración, posibilitando la ampliación a 18 en caso de parto múltiple. Se mantiene, en esta reforma y hasta nuestros días, la obligación de que 6 de esas semanas se tomen tras el parto, pudiendo ser disfrutadas por el padre en el caso de que la madre falleciera (Art. 1.4). Este permiso que, en principio, nace como un derecho individual de la madre, se convierte en transferible. Se establece la posibilidad de que la madre transfiera hasta 4 de las semanas voluntarias al padre, siempre y cuando ambos cuenten con un empleo y este período sea tomado al final del permiso maternal (Art. 1.4).

Se incluye esta vez como beneficiarios/as del permiso a los/las adoptantes (Art. 1.2), mujeres u hombres de hijos/as menores

de 9 meses, con una duración del permiso de hasta 8 semanas contadas a partir de la resolución judicial. Para el caso de hijos/as adoptados/as menores de 5 años pero mayores de 9 meses, la duración del permiso es de 6 semanas en lugar de 8 (Art. 1.4).

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tiene como principales objetivos favorecer los permisos de maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente al acceso al empleo, a puestos de responsabilidad y, en general, a las condiciones de empleo de las mujeres; y promover la coparticipación masculina en el cuidado de los/as hijos/as. Es por ello que introduce nuevamente modificaciones sustanciales en el permiso tratando de orientar su lógica de diseño hacia esa dirección.

La novedad más importante es la opción que brinda al padre para que se tome una parte transferible más extensa del permiso, concretamente hasta un máximo de 10 semanas de las 16 correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que las disfrute simultáneamente con la madre. El resultado es que, en primer lugar, se amplía así la cuota transferible del permiso de maternidad de 4 a 10 semanas y, en segundo lugar, se permite la utilización simultánea por parte de la madre y del padre. Esta ley también amplía el permiso de maternidad en 2 semanas más por cada hijo/a en caso de parto múltiple (Art. 5).

Se introducen también importantes modificaciones en la regulación de los permisos en relación a la adopción y el acogimiento. Esta ley ya no hace distinción entre ambas fórmulas excluyendo a la segunda, ni tampoco en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de 6 años o de mayores de esta edad si tienen alguna discapacidad. Tampoco distingue entre la duración del permiso cuando el/la hijo/a es biológico y cuando es adoptado/a o acogido/a, fijando para todos los casos 16 semanas. En el supuesto de adopción internacional, cuando es necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del/la adoptado/a, el permiso se puede iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción (Art. 5).

La Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es la última ley que introduce cambios en la materia hasta la actualidad. Lo hace a través de su Disposición Adicional

décimo primera, estableciendo nuevamente modificaciones en el ET. En cuanto al permiso de maternidad, aunque no se introducen cambios en las condiciones generales, si se regulan algunas situaciones especiales (en las cuales no nos vamos a detener en este artículo).

Cuadro 1.- Evolución del diseño de la licencia de maternidad en relación a su ámbito de aplicación y subjetivo, duración, remuneración, transferibilidad y mantenimiento de derechos.

	Ámbito de aplicación y subjetivo	Duración	Rem.	Transf.	Mantenimiento de derechos
ET 1980	Trabajadora por motivo de nacimiento de hijo/a	14 semanas (6 obligatorias después del parto)	100%	No	Reserva del puesto de trabajo
Reforma ET 1989	Trabajador/a por motivo de nacimiento de hijo/a Ambos por motivo de adopción de menores de 5 años	16 semanas (6 después del parto) 8 semanas (hijos/as < 9 meses) 6 semanas (hijos/as > 9 meses)	100%	Si (4 últimas semanas de la parte voluntaria)	Reserva del puesto de trabajo
Reforma ET 1999	Trabajadores/as por motivo de nacimiento de hijo/a Ambos por motivo de adopción y acogimiento de menores de 6 años	16 semanas (6 después del parto) 16 semanas	100%	Si (10 semanas de forma simultánea o consecutiva de la parte obligatoria de la madre)	Reserva del puesto de trabajo

**Señaladas en color gris las modificaciones introducidas con cada norma.*

Fuente: Elaboración propia

La progresiva ampliación de la cobertura y duración del permiso de maternidad pone de manifiesto que la normativa española apuesta por la protección de las necesidades derivadas del nacimiento, de la adopción y del acogimiento. Pero a pesar de expresar su apuesta por la igualdad entre hombres y mujeres, la protección otorgada y, por tanto, las oportunidades para la

compatibilización de la vida familiar y laboral, son diferenciales para ambos sexos.

Bien es cierto que la norma transforma un derecho en sus inicios individual y por ende intransferible en un derecho que se puede transferir. La madre puede ceder la parte voluntaria de su permiso de maternidad al padre. Pero bajo esa aparente equidad se esconde una titularidad del derecho materna, que se plasma en la asunción del grueso de la responsabilidad en los cuidados (Bruning y Plantenga, 1999; Consejo de Europa, 2005). Así lo demuestran las cifras aportadas por la Seguridad Social ilustradas en el Cuadro 2. En el ejercicio de 2011, de un total de 324.405 procesos, 318.607 fueron tomados por las madres y tan sólo 5.798 por los padres, manteniendo la misma tendencia que los años anteriores. El período transferible del permiso de maternidad no parece favorecer la corresponsabilidad, sino más bien parece generar una falsa impresión de la misma.

Cuadro 2.- Procesos de licencia por maternidad disfrutadas en total, por parte madres y de padres en el período 2008-2011.

Periodo	Total	Mujeres	%	Hombres	%
2008	359.160	353.585	98,5	5.575	1,5
2009	340.512	334.786	98,3	5.726	1,7
2010	332.557	326.752	98,2	5.805	1,8
2011	324.405	318.607	98,2	5.798	1,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las estadísticas de la Seguridad Social.

En algunas ocasiones se busca la respuesta al diseño desigual y a este desequilibrio numérico en argumentos centrados en la recuperación física de la madre. Los permisos ya tienen estipulado un período de 6 semanas obligatorias para responder a esa necesidad, una necesidad que a todas las luces es diferencial, ya que cada mujer asiste a un proceso de recuperación distinto. En ese sentido sería más comprensible individualizar este período, ajustándolo a las necesidades de cada mujer y gestionándolo de forma independiente a la etapa voluntaria, ya que las motivaciones de ambas etapas son totalmente diferentes.

Las diversas normas relativas a los permisos tienden a no distinguir claramente los bienes constitucionales que tratan de proteger, confundiendo la cuestión de género y el derecho a la igualdad y no discriminación con la protección de la familia. Uno de los resultados de esta realidad es que algunas medidas previstas con objeto de tutelar la posición de la mujer, terminan por tener un efecto contrario para la misma, por cuanto que con ellas se refuerza su rol como responsable del cuidado de la familia. Se produce el temido efecto de considerarle como sujeto protagonista del ámbito familiar, olvidando que en tanto sea la mujer quien haga uso del derecho seguirá siendo potencialmente menos contratable.

En este sentido, Sempere y otros/as han venido señalando que no debe confundirse el embarazo, que sí es predicable en exclusiva de las mujeres, con otras situaciones que partiendo de él y de forma posterior al parto se han venido atribuyendo a ellas más por razones socio-culturales que biológicas (Sempere et al. 2001). El supuesto de hecho causante del establecimiento de las 6 semanas obligatorias es biológico, pero el relativo a las 10 semanas de utilización voluntaria es la protección de la institución familiar. Resulta de dudosa constitucionalidad excluir al hombre de la titularidad de aquellos derechos otorgados para la atención a la familia.

Se observa, además, una posible discriminación entre la situación de la concepción de hijos/as y la adopción o acogimiento, en tanto en cuanto en este último caso los/as beneficiarios/as son por igual el hombre y la mujer. En el primer supuesto, si la madre no es una trabajadora no nace el derecho y, por ello, no existe posibilidad de delegación del disfrute del mismo. No sucede igual en el supuesto de adopción y acogimiento, donde es irrelevante que la mujer esté o no trabajando, pues basta con que cualquiera de los/as progenitores/as lo esté para que pueda disfrutar del derecho de suspensión aludido.

En otras ocasiones se recurre a la lactancia para justificar la desigualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso al empleo y a las tareas de cuidado. La lactancia tiene su regulación específica al margen del diseño de los permisos, aunque muchas veces por propios intereses del patriarcado sus límites aparecen difuminados. No debemos olvidar que una

mayor posibilidad de implicación de la figura del padre a través de un permiso igual al de la madre no menoscaba el cumplimiento de esas necesidades, sino que contribuye a facilitar aún más la alimentación del bebé, máxime cuando existen y se utilizan comúnmente medios para conservar la leche y favorecer así el contacto paterno filial a través del proceso de alimentación.

La respuesta más extendida es, sin duda, el recurso a la libre elección, argumento que sustenta tanto el discurso individual como el de las políticas públicas. No obstante, no podemos disociar la elección personal de la existencia de alternativas (por ejemplo hombres dispuestos a relacionarse de forma igualitaria con las mujeres en todos los planos) o de la existencia de políticas equitativas. Tal y como argumentan Alberdi y Escario (2007), en los últimos años asistimos a un proceso gradual de incremento de la participación masculina en el cuidado de sus hijos/as. Las autoras sostienen que esta mayor presencia de los hombres en las labores de cuidado contribuye a la conformación de un modelo nuevo de paternidad menos sexista. Sin embargo, la normativa relativa a los permisos actúa como obstáculo a esta tendencia.

Podemos afirmar que el diseño diferencial de estos permisos es uno de los factores institucionales que favorecen la permanencia del modelo de familia de sustentador masculino y esposa dependiente, cuando realmente precisaríamos avanzar hacia el modelo de sociedad de personas sustentadoras y cuidadoras en igualdad. Bajo una aparente neutralidad que toma la forma de derecho social transferible (ningún otro derecho de la seguridad tiene esta característica), “el actual diseño de los permisos se alía con las presiones sociales e individuales que reciben las mujeres para sumir el rol de cuidadoras en exclusividad” (Pazos, 2011: 10). Las políticas públicas reflejan unas determinadas estructuras sociales (Bogino, 2011; Torns y Moreno, 2008) y, a su vez, tienen capacidad para influenciar las elecciones personales incentivando unos u otros comportamientos.

Otra de las consecuencias negativas que devienen del actual diseño es la discriminación estadística. Este concepto, acuñado por los economistas Kenneth Arrow y Edmund Phelps (1972), ilustra el planteamiento que realiza la parte contratante cuando

da por hecho que cualquier mujer de un determinado rango de edad va a querer ser madre y va a asumir casi en exclusiva el cuidado del/la hijo/a (y, por tanto, disfrutar de todo el permiso de maternidad, excedencias, etcétera). Ilustra cómo cuando la contratación o promoción de una mujer están en juego, ambos se ven perjudicados por estimaciones sobre su disponibilidad (frente a la estimación de la disponibilidad de los varones como colectivo).

Esta consideración tan aceptada socialmente lleva aparejada, en ocasiones, una coacción de los hombres para no ejercer sus derechos en esta materia, especialmente cuando desarrollan su labor profesional en sectores masculinizados. En el momento en el que entra en juego la transferibilidad, la posibilidad de elegir si es el padre o la madre quién toma el permiso, los/as propios/as empleadores/as tienden a esperar o incluso a propiciar que lo coja la madre.

2.2. El permiso de paternidad

Aunque no es hasta 2007 cuando se regula el permiso de paternidad per se, bajo el título de “Descanso semanal, fiestas y permisos” (Art.37) se establece en el ET de 1980 que el trabajador, previo aviso y justificación, puede ausentarse del puesto de trabajo hasta 2 días en los casos de nacimiento de hijo/a, ampliables a 4 si necesita desplazarse (Art. 37.3.b). Este permiso está remunerado en su totalidad. La Ley de ampliación del permiso de maternidad y fomento de la igualdad de trato de la mujer en el trabajo de 1989 no introduce novedades en la materia, ni tampoco Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, regula el permiso de paternidad a través de su Disposición Adicional décimo primera, estableciendo nuevamente modificaciones en el ET. El permiso de paternidad propiamente dicho se prevé por primera vez en esta ley, plasmado bajo la figura de suspensión con reserva del puesto de trabajo y de forma independiente al disfrute por parte del padre de la parte transferible del permiso de maternidad. La duración que tiene atribuida es de 13 días interrumpidos, ampliables en 2 más por hijo/a a partir del/

la segundo/a, ya sea por parto, adopción o acogimiento. A estos días se le suman los 2 o 4 días por desplazamiento tras nacimiento de hijo/a comentados anteriormente.

El ejercicio del permiso corresponde, en caso de parto, al padre en exclusiva. En los supuestos de adopción o acogimiento, sólo a uno/a de los/as progenitores/as, a interés de los/as mismos/as. Si uno/a de ellos/as se ha beneficiado en la totalidad del permiso de maternidad, este permiso sólo puede ejercerse por parte del/la otro/a progenitor/a.

En 2009, con la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, se plantea la ampliación en 2011 del permiso de paternidad a 4 semanas, como una medida para mejorar la conciliación y posibilitar la implicación de los padres en el cuidado de los hijos/as (Art. 1). El texto legal insta al gobierno y a los agentes sociales a implementar campañas de sensibilización para informar e incentivar la utilización del nuevo derecho. La Ley de Igualdad de 2007 establecía ya la ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas para el año 2014, de forma que la norma de 2009 trataba de adelantar unos años dicha promesa.

Sin embargo, esta medida con la que el 88,6% de la ciudadanía se mostraba muy de acuerdo o bastante de acuerdo según el Barómetro del CIS de marzo de 2010, acaba siendo pospuesta para 2012 en los Presupuestos Generales del Estado. El Gobierno manifiesta que la decisión aparece fundamentada por razones económicas, en un contexto de austeridad presupuestaria.

En octubre de 2011, aprovechando la inmediatez de la celebración de las Elecciones Generales el 20 de noviembre del mismo año, la PPIINA (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción) organizó un debate público para conocer la postura que al respecto mantenían los partidos políticos asistentes. Éstos (PSOE, PP, IU, UPyD y Equo) coincidieron en señalar que la corresponsabilidad es una pieza clave para no obstaculizar ni el mantenimiento o incremento de la tasa de natalidad, ni el desarrollo profesional femenino. No obstante, la ausencia de alusión concreta a la prórroga de la ampliación del permiso de paternidad, mantenía la duda sobre lo que sucedería al respecto.

Tras la victoria del Partido Popular en las Elecciones Generales, concretamente en el Consejo de Ministros del día 23 de diciembre de 2011, se aprobó una prórroga en los Presupuestos Generales del Estado, posponiendo nuevamente la ampliación de los permisos de paternidad a enero de 2013.

Cuadro 3.- Evolución del diseño de la licencia de paternidad en relación a su ámbito de aplicación y subjetivo, duración, remuneración, transferibilidad y mantenimiento de derechos.

Figura	Ámbito de aplicación y subjetivo	Duración	Rem.	Transf.	Mantenimiento de derechos
ET 1980	Trabajador por motivo de nacimiento de hijo/a	2 días, ampliables a 4 por desplazamiento	100%	No	Reserva del puesto de trabajo
Reforma ET 2007	Trabajador por motivo de nacimiento de hijo/a	2 días, ampliables a 4 por desplazamiento 13 días (+2 días hijo/a a partir del 2)	100%	No	Reserva del puesto de trabajo

**Señaladas en color gris las modificaciones introducidas con cada norma.*

Fuente: Elaboración propia.

En términos de duración, el permiso de paternidad supone tan sólo 1/8 parte del permiso de maternidad, y 1/5 si consideramos sólo el período voluntario de este permiso, el destinado al cuidado del/a hijo/a. Si bien la recuperación física tras el parto (motivación del período obligatorio) corresponde por naturaleza únicamente a la mujer, el cuidado de los/as recién nacidos/as es un derecho y un deber al que se ha de responder de forma corresponsable entre mujeres y hombres.

En todos los países en los que se ha ofrecido a los padres permisos intransferibles y pagados a tasas cercanas al 100% del salario, como son Suecia (2 meses), Noruega (2,5 meses) o Islandia (3 meses), se ha confirmado que son ambas condiciones las que motivan que los hombres se acojan a los permisos y compartan las tareas de cuidado.

Los primeros meses a partir del nacimiento de un bebé son cruciales para el establecimiento de los roles de género diferenciados en la pareja. Las parejas que se toman los permisos de forma igualitaria establecen un reparto del trabajo de cuidados más equilibrado, hecho que tiene un efecto significativo sobre las percepciones y sobre el aprendizaje. Si los niños y niñas ven

que sus padres se quedan al cargo de los bebés igual que sus madres, conciben la idea de que los hombres pueden cuidar igual que las mujeres, y que las mujeres pueden dedicarse al empleo igual que los hombres.

Tanto el propio diseño no corresponsable de los permisos como las expectativas sociales depositadas en hombres y mujeres sobre su disfrute, favorecen la ausencia de la figura del padre en las labores de cuidado. Se priva así al padre de una mayor cercanía con su hijo/a, y al/la menor de la atención suficiente por parte de uno de los progenitores (cuando ese sea el caso de la unidad familiar), a pesar de ser fundamental la implicación equitativa ambas figuras de referencia para su salud física, psicológica y emocional.

Existen muchos mecanismos que perpetúan la división sexual del trabajo, tal como la educación androcéntrica, la transmisión de estereotipos sexuales a través de los medios de comunicación, etcétera. La familia es una de las principales instancias socializadoras que sirven como ejemplo a las futuras generaciones. Las oportunidades diferenciales que otorga el diseño de los permisos a hombres y a mujeres terminan por materializarse en la normalización de un modelo de familia en el que la responsabilidad principal de la madre es la provisión de cuidados y la del padre la provisión económica.

Otro de los efectos más visibles es la sobrecarga de la madre con las labores de cuidado. Suele suceder que, una vez iniciada la dinámica de instituirse como la principal responsable de dicha tarea, esa mayor responsabilidad sigue manteniéndose cuando ésta regresa al empleo, materializándose en lo que se ha dado a conocer como la “doble jornada”. En otros casos, desemboca en la opción por fórmulas laborales más flexibles y generalmente más precarias, e incluso en el abandono de por vida de la actividad laboral (con los consiguientes riesgos económicos y sociales que ello implica).

3. CONCLUSIONES

La CE encomienda a los Poderes Públicos las labores de proteger social, jurídica y económicamente a la familia y, a la vez, de facilitar la participación de todos/as los/as ciudadanos/as en la

vida política, económica, cultural y social. Pese a existir normativa protectora de la maternidad con anterioridad a su aprobación, es con la llegada de la democracia cuando se ha asistido a la ampliación de la cobertura, duración y condiciones del permiso de maternidad y de otros permisos para el cuidado de hijos/as, como lo son la excedencia por cuidado de hijo/a y el de paternidad.

No obstante, la CE también manifiesta que hombres y mujeres son iguales ante la ley y que no puede prevalecer discriminación por razón de sexo. Tras un análisis de la evolución del diseño de los citados permisos podemos concluir afirmando que no ofrecen los mismos derechos y deberes a las mujeres y a los hombres, que la propia normativa es discriminatoria en relación al sexo de los sujetos. Cuando hablamos de conciliación en general o de los permisos para el cuidado de hijos/as incompatibles con el trabajo asalariado en particular, el sexo se convierte en una variable decisiva a la hora de determinar las oportunidades que la ciudadanía tiene tanto para acceder al mercado de trabajo y desarrollarse profesionalmente como para dedicarse a éstas labores de cuidado.

La progresiva ampliación de la cobertura de los permisos, de su duración y de las condiciones de su protección pone de manifiesto que la normativa española apuesta por la protección de las necesidades derivadas del nacimiento, de la adopción y del acogimiento. Pero a pesar de manifestar su apuesta por la igualdad entre hombres y mujeres, la protección otorgada y, por tanto, las oportunidades para la compatibilización de la vida familiar y laboral, son diferenciales para ambos sexos y además discriminan entre progenitores que tienen hijos/as y los/as que optan por la adopción o el acogimiento (para los cuáles el sexo no es determinante). En otras palabras, a pesar de que la corresponsabilidad entre los sexos aparece siempre en el fundamento y exposición de motivos de la normativa, el diseño de los permisos no responde a dicho presupuesto de partida.

El permiso de paternidad tiene una duración mucho menor que el de maternidad, suponiendo tan sólo una quinta parte del período voluntario del permiso materno, parte destinada a cubrir una responsabilidad que ha de ser compartida entre hombres y mujeres: cuidar a los/as hijos/as. La necesidad biológica de la

recuperación tras el parto de la madre (diferencial en cada mujer), queda ya cubierta con el disfrute de la parte obligatoria del permiso de maternidad (período que se debería ajustar a cada situación concreta).

Si la finalidad de la parte voluntaria del permiso es la protección a la familia, no se puede justificar de ninguna manera que el derecho asociado a tal fin no sea individual e intrasferible, al igual que el resto de los derechos de la seguridad social. Sabemos que la posibilidad de transferir 10 semanas del permiso de maternidad al padre es una mera ilusión de corresponsabilidad, porque únicamente se produce en un 1,8% de los casos. Si un derecho de esta naturaleza no es individual e intransferible, diferentes factores culturales van a hacer que lo tome siempre la mujer y que esa “libertad de elección” sea muy relativa.

Es así como las propias políticas públicas refuerzan la división sexual del trabajo, origen de toda desigualdad entre mujeres y hombres, cuando supuestamente tienen como objetivo conseguir una igualdad real. Padres y madres, personas de ambos sexos, salen perjudicados/as; y los/as menores sufren también las consecuencias de un diseño desigual de los permisos.

Los hombres son quienes a priori quienes pagan en primera instancia por la desigualdad del diseño, ya que su derecho a disfrutar y cuidar de sus hijos/as es diferente y mucho más reducido que el de la madre. En el caso de las mujeres, que a priori parecen más beneficiadas, los riesgos y repercusiones más directas son la sobrecarga (doble jornada) y la discriminación estadística (menos oportunidad para ser contratada y promocionada); derivado de ello: la pérdida de ingresos, el desaprovechamiento de la inversión en formación y, en general, la renuncia a los aspectos positivos vinculados a la vida laboral.

Los/as niños/as tienen menos oportunidad de disfrutar de la presencia y atención de su padre, y también son perjudicados a través de la transmisión de valores no igualitarios, ya que el actual diseño de los permisos favorece la permanencia del modelo de familia de sustentador masculino y esposa cuidadora dependiente.

Tras la realización de este análisis concluimos defendiendo la tesis de que para que los permisos de maternidad y paternidad cumplan con el presupuesto de la corresponsabilidad entre

los sexos, tienen que ser derechos iguales, intransferibles y remunerados al 100%. Éstas políticas se han de valorar de una forma integral, han de ir más allá de la consecución de mejoras en los derechos individuales de hombres y mujeres, teniendo en cuenta las finalidades de los distintos permisos y sus partes, los sujetos implicados en esas finalidades y las consecuencias del diseño.

4. BIBLIOGRAFÍA

- ALBERDI, I. y ESCARIO, P. (2007). Los hombres jóvenes y la paternidad. Madrid: Fundación Banco Bilbao Vizcaya Argentaria.
- ARROW, K. J. y PHELPS, E. (1972). "Models of job discrimination", en Pascal A. H. (ed.): Racial discrimination in economic life (pp. 83-102). Lexington: D. C. Heath.
- BOGINO, E. (2011). Modelos emergentes de paternidad: análisis de las políticas públicas y nuevas paternidades. Congreso Iberoamericano de Masculinidades y Equidad: Investigación y Activismo. Barcelona. Disponible en: http://www.cime2011.org/home/panel1/cime2011_P1_EduardoBogino.pdf
- BRUNING, G y PLANTENGA, J. (1999). "Parental leave and equal opportunities: experiences in eight european countries". *Journal of European Social Policy*, 9 - 3 (pp. 195-209).
- CÁNOVAS, A.; ARAGÓN, J. y ROCHA, F. (2005). "Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2 - 1 (pp. 73-93).
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS (2010). Barómetro de marzo de 2010. Disponible en: http://datos.cis.es/pdf/Es2831mar_A.pdf
- CONSEJO DE EUROPA (2005). Parental leave in Council of Europe member States. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2011). Evolución de la inserción laboral de las mujeres en Castilla y León. Informe a Iniciativa Propia IIP 2/11. Valladolid: Consejo Económico

y Social. Disponible en: <http://www.cescyl.es/pdf/noticias/MUJERCOMPLETO.pdf>

CORRIGAL, E.A y KONRAD, A.M. (2006). "The relationship of job attribute preferences to employment, hours of paid work, and family responsibilities: an analysis comparing women and men". *Sex Roles*, 54 (pp. 95-111).

INSTITUTO DE LA MUJER (2008). De la conciliación a la corresponsabilidad. Buenas prácticas y recomendaciones. Disponible en: <http://www.muji.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf>

JOHNSON, D.D. y SWANSON, D.H. (2007). "Cognitive acrobatics in the construction of worker-mother identity". *Sex Roles*, 57 (pp. 447-459).

LEY 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf>

LEY 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1989/03/08/pdfs/A06504-06505.pdf>

LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1999/11/06/pdfs/A38934-38942.pdf>

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

LEY 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2009/10/07/pdfs/BOE-A-2009-15958.pdf>

LEY 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2010/12/23/pdfs/BOE-A-2010-19703.pdf>

- PAZOS, M. (2011). “Roles de género y políticas públicas”. *Sociología del Trabajo*, 73 (pp. 5-23).
- RODRÍGUEZ, M.C. y FERNÁNDEZ, C.M. (2009). “Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2 - 2 (pp. 257-275).
- TOBÍO, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- TORNS, T. y MORENO, S. (2008) “La conciliación de las jóvenes trabajadoras: nuevos discursos, viejos problemas”. *Revista de Estudios de Juventud*, 83 (pp. 101-117).