



La reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as incluida en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación:

1. NO ES UNA DEMANDA SOCIAL e INVISIBLE LA MATERNIDAD

- Todas estamos de acuerdo en que hay que cambiar el actual sistema de permisos y prestaciones para la crianza, pero la mayor parte de **la población no ha comprendido** en qué consisten estos permisos y aún menos las alternativas existentes y ya implementadas en otros países.
- **No existe demanda social** de unos Permisos Iguales e Intransferibles (PII). La asociación que los ha promovido (PIINA) es un grupo reducido, y no expresa las opiniones ni las prioridades de la mayoría de las mujeres: Ignora la histórica reivindicación de una ampliación de la baja materna, y la enmienda aprobada por el Parlamento Europeo en 2010 que establecía como mínimo 20 semanas de baja materna.
- **NO se han hecho estudios de opinión ni informes** de expertos serios. Los datos de opinión pública extraídos del INE en los que se basa el supuesto apoyo de la población española a los PII son el resultado de preguntas generalistas y direccionadas, que no plantean opciones alternativas y con interpretaciones sesgadas¹. La opinión de las madres no se sabe ni parece que interesa². Excepto en Islandia, en todos los países en los que se han implantado permisos parcialmente intransferibles se han hecho

¹ Por ejemplo, en las encuestas del INE que analizan las causas de la inactividad y del empleo a tiempo parcial de las personas que se hacen cargo del cuidado de menores de 14 años «según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial», y como posibles causas se presentan las siguientes: *«falta de servicios de cuidados de niños; servicios muy caros; servicios sin calidad; otras razones; no sabe»*.

² Mouvement Mondial des Mères a lo largo del año 2010 a mujeres europeas, señalaban que, tras los permisos parentales, al menos un 76% de las madres europeas prefieren cuidar a sus criaturas a tiempo completo hasta los doce meses; después de los 12 meses, un 31% prefieren reinsertarse a tiempo parcial y un 57% seguir cuidando a tiempo completo durante un tiempo antes de los 3 años. Cuando los niños alcanzan los 4-6 años la cifra de las madres que prefieren cuidar a tiempo completo se reduce al 37%.

estudios de opinión e informes de expertos, y en Suecia y Noruega los resultados de estos estudios desaconsejaron aumentar la cuotas de intransferibilidad.

- **La voluntad invisibilizadora de la maternidad** en esta medida es clara. Se consuma la ocultación de la maternidad al igualarla a la paternidad y al banalizar la biología.

2. NO VA A ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

- El principal problema de las mujeres en el mercado laboral no es la maternidad³, es la estructura dual del empleo en España y **dificultad para acceder a un empleo decente**. Los datos demuestran que en España la variable determinante para ello no es la maternidad, sino la clase social y el nivel de renta: esto queda claro si observamos estudios que abordan la relación entre ocupación y nivel educativo, el análisis de la brecha salarial⁴ y también en el análisis de la brecha de género en el empleo por grupos sociales⁵.
- El principal problema de las mujeres en el mercado laboral en lo relativo a la maternidad es la miseria de las bajas. La escasez de los permisos ha creado una dinámica por la que **muchas mujeres abandonan el mercado laboral para criar**, y usan la prestación del paro como sustituto de una licencia remunerada más larga. Con unos PII las mujeres van a seguir recurriendo a esta estrategia.
- Las mujeres más privilegiadas, con posiciones más seguras en el mercado (por ej. funcionarias) pueden financiarse y tomar una excedencia, y lo van a seguir haciendo. Pero son **las mujeres de clases populares las que finalmente cumplen la ley** y se reinsertan a las 16 semanas. Algo respecto a lo que Cristina Carrasco en su estudio cualitativo sobre mujeres y empleo dice:
«La reclamación más fuerte y directa en este punto la hacen las mujeres, y guarda relación con sus experiencias vitales. Prácticamente todas aquellas que han sido madres hacen referencia a la incorporación al puesto de trabajo tras la conclusión del

³ Brecha de empleo entre las mujeres que son madre y las que no lo son en España está por debajo de la media de la UE y es sensiblemente menor que la de Alemania, Reino Unido, Finlandia, Francia y Austria (en 2010, solo del 7,8%, mientras que en la UE27 la media era el 11,5%⁴⁰), aunque mayor que la de rumanas, holandesas, portuguesas, suecas o danesas

⁴ En la mayor parte de los países de la OCDE, si calculamos la brecha salarial por hora trabajada, desaparece en los deciles superiores de la distribución de la renta entre quienes tienen jornada completa y jornada reducida;

⁵ En España, la brecha de género en participación laboral en personas con estudios terciarios en España es baja comparada con la de otros países europeos, en el año 2014 era de (4,7%, mientras que la de Alemania era de 7,7%) pero para las personas sin educación secundaria es mucho muy alta (18,5 % frente a 12,1 % de Francia y 13% de Alemania (*Gender Gaps in the Spanish Labour Market*, Estudios sobre la Economía Española 2016/32, FEDEA). También la brecha salarial sigue este patrón.

periodo de baja maternal como una experiencia muy traumática».

- Todas estas estrategias que van a seguir haciéndose, así como la simultaneidad de la parte obligatoria sin duda **anularán el supuesto efecto igualador de los PII**.
- Es una ingenuidad creer que la implementación de unos PII va a producir cambios significativos en los **mecanismos androcéntricos y las actitudes machistas en el empleo**. Combatirlos es mucho más complejo, e implica profundos cambios culturales. De momento habría que aplicar sanciones eficaces para con este tipo de prácticas (la gran mayoría de los despidos acaban siendo gratuitos y pactados), pero reforzar la negociación, la invisibilización y la devaluación de la maternidad biológica no solo es inútil para mejorar la situación de las mujeres, sino que es contraproducente: La asignación de un valor jerárquicamente devaluado a aquello que sea que hagan las mujeres como modo de reproducir el patriarcado es un rasgo cultural atávico, y solo la revalorización de aquello que es propio, exclusivo y diferenciador de las mujeres puede aspirar a hacer frente a las jerarquías patriarcales.
- Los datos relativos a las experiencias de otros países prueban que **no hay incompatibilidad** entre permisos largos y altas tasa de empleo femenino, y tampoco entre prestaciones que remuneren el cuidar y altas tasas de empleo femenino⁶.

3. ES ANTIREDISTRIBUTIVA Y DISCRIMINADORA

En torno al 40% de las mujeres españolas en edad laboral no tienen un empleo formal. A ellas esta medida no les afecta ni les beneficia en nada. Más del 30 % de las criaturas que nacen en España seguirán sin tener derecho a ningún apoyo económico por parte del Estado. Es por este motivo que desde PETRA defendemos también la necesidad de implementar una prestación básica universal por menor a cargo, similar a la existente en los países europeos con políticas sociales avanzadas.

- **La medida canaliza recursos hacia quienes más tienen.** Son las personas con nivel socioeconómico más alto quienes recibirán más recursos a través de estas prestaciones, ya que ellas tienen más empleo y de mejor calidad⁷.
- Probablemente serán los varones de clase media-alta quienes estarán en posición de consumir el total de 16 semanas pagadas al 100%. Los varones subalternos, bajo la

⁶ En Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca y Alemania las madres disponen si quieren de 12 meses de licencia remunerada y las tasas de empleo femenino son del 70% o superiores.

⁷ El efecto anti-redistributivo del “emparejamiento selectivo” sobre la renta disponible de los hogares se ha cuantificado, situándose la incidencia del aumento de hogares con mujeres en empleos de alta cualificación para los países de la OCDE en un aumento de la desigualdad de 0,3 puntos de según el índice de Gini, un aumento especialmente pronunciado en Bélgica, España, Holanda y Reino Unido, donde la desigualdad debida a este factor oscila entre 0,7 y 1 punto.

presumible coerción de los empleadores, **consumirán solo la parte obligatoria de 6 semanas.**

- No es una medida que respete por igual todos los tipos de familia: **discrimina a los bebés que se crían en familias monoparentales** –hoy en día, en torno al 12 % y en aumento--, ya que esas criaturas no gozarán de las 32 semanas de cuidados de las que sí disfrutarán los bebés de familias biparentales.
- **Es falso que la solución a la pobreza infantil sea el empleo femenino.** La solución son prestaciones desmercantilizadas para la infancia y la crianza⁸.
- Para un determinado feminismo cualquier prestación que no remunere al 100% debe ser rechazada y despreciada. Sin embargo, hay **muchos países europeos que remuneran las licencias con reposiciones salariales inferiores al 100%** (del 77,6% en Suecia, el 70% en Finlandia y el 65% en Alemania) o con cuantías fijas de en torno a 500 € (EU Parliament, 2015). Este tipo de prestaciones pueden facilitar la transición hacia nuevas formas sociales: primero, porque son útiles para la mayoría de la población; segundo, porque establecerían un derecho que, una vez concedido, se podría mejorar; tercero, porque si aspiramos a sociedades sostenibles es necesario empezar descentrar las demandas políticas de las clásicas reivindicaciones salariales y poner el acento en la redistribución, en la universalidad de los derechos, en su desmercantilización, y en la creación de estructuras que hagan posible una vida que merezca la pena ser vivida para todas.
- Hay una fuerte **correlación entre equidad general e igualdad de género**, como lo prueba la experiencia de los países nórdicos. El incremento de la desigualdad social nunca va a facilitar la emancipación de las mujeres

4. **ES ILEGAL DE ACUERDO CON EL MARCO NORMATIVO ESPAÑOL**

- De acuerdo con el Convenio para la Eliminación de la Discriminación y la Violencia contra la Mujer (CEDAW), su Recomendación General 24 "Mujer y Salud" de las Naciones Unidas y la jurisprudencia asociada, vinculantes legalmente en España, dado que sólo las mujeres podemos quedarnos embarazadas, parir y lactar, en caso de que se restrinja, limite u obstaculice llevar a cabo estas acciones en condiciones dignas y elegidas, eso nos coloca en una posición de desventaja y desigualdad, constituyendo discriminación y una vulneración de nuestros derechos fundamentales. La discriminación opera de forma directa o indirecta, es decir, al margen de la actuación concreta, si el resultado provoca lo anterior se considera discriminación indirecta.

⁸ el índice de pobreza de las familias monoparentales españolas era del 40,5% a pesar de sus tasas de empleo de más del 80%.

- La normativa española a favor de la igualdad y en contra de la discriminación, tales como por ejemplo, la Constitución Española 1978 (art 14) deben ser interpretadas de acuerdo a los Tratados Internacionales vigentes (artículo 93 a 96 de la Constitución). España debe por tanto interpretar la igualdad en el sentido de los Tratados Internacionales que ha ratificado, como es el caso de la normativa citada.
- Asimismo, desde la Organización Mundial de la Salud y UNICEF, ambas organizaciones en las que participa el estado español, se aprobó la Declaración de Innocenti. En su primera versión del año 1990 se establecía como meta operacional la aprobación de legislación protectora de los derechos a la lactancia materna de las madres trabajadoras y que estableciera medios para su aplicación. En su versión a partir de 2005 los gobiernos se comprometen a la adopción de legislación que proteja la maternidad así como la lactancia, facilitando como mínimo seis meses de lactancia materna exclusiva para mujeres en situación de empleo, haciendo especial mención a las mujeres que participan en el empleo no formal debido a la precariedad de su situación.
- El Código Internacional de Sucedáneos de la Lactancia Materna de 1981, aplicable a los Estados miembros de la Organización Mundial de la Salud, establece que los gobiernos deben tomar medidas para incidir en los factores sociales y económicos que protejan, faciliten y estimulen la lactancia. También que deben emprender acciones legislativas y reglamentarias para dar efecto al mismo.
- Con base en las disposiciones normativas mencionadas vinculantes en España, los permisos iguales e intransferibles son discriminatorios hacia las mujeres, pues obstaculizan, limitan y/o restringe a efectos formales y prácticos el derecho a la lactancia materna exclusiva, como mínimo hasta los seis meses, de las mujeres trabajadoras. Por lo tanto, los permisos iguales e intransferibles incumplen la ley y España está obligada a promulgar legislación que proteja los derechos de las madres trabajadoras en relación con la maternidad y en concreto con la lactancia.

5. ES PATRIARCAL

- Lo que hace esta medida es **otorgar recursos y reconocimiento del Estado a la paternidad**: concede nuevos privilegios a los varones y refuerza sus prerrogativas y derechos legales. Ya ha sucedido que por primera vez los permisos de paternidad han superado vez a los de maternidad; y mientras que la inversión en bajas maternas se mantiene prácticamente igual (+ 0,9%), el gasto público en permisos para los varones se ha incrementado (+ 28%). Con la implementación de estos permisos habrá infinidad de *casos en los que el padre recibirá del Estado un importante reconocimiento en forma de derechos y recursos por su paternidad, mientras que la madre y la criatura*

carecerán de cualquier recurso y reconocimiento institucional.

- **Hoy los padres pueden ya cuidar** perfectamente: disponen de reducción de jornada y excedencias igual que las mujeres, y de 18 años o más para cuidar a sus hijas e hijos al 50% y al 100%. Pero *nada indica* que gozar de unos PII vaya a hacer que los varones hagan uso de esos derechos⁹. Resulta llamativo que mientras se defiende que los cuidados de las mujeres no deben remunerarse, se aboga al mismo tiempo por asignar a los padres los permisos remunerados al 100% más largos de Europa cuando se disponen a comprometerse en los cuidados por primera vez.
- **Elegir la etapa de la exterogestación para esta re-educación de los padres nos parece un despropósito**; que además está en consonancia con una nueva ofensiva patriarcal orientada a la expropiación de las maternidades biológicas de las mujeres.
- Cuando se argumenta que este derecho debe ser intransferible “como todos los demás” asumiendo que el derecho de la madre y el del padre vienen del mismo lugar se comete un grave error de apreciación. Este es un derecho que se deriva del nacimiento de una criatura del vientre de una mujer (en todos los casos) y por lo tanto, **no emana del mismo lugar el derecho del padre y el de la madre**. La maternidad biológica funda automáticamente maternidad social en todos los sistemas normativos y legales del mundo, es un derecho universal e incontestable, es derecho natural, y la exterogestación y la lactancia son por definición intransferibles. Sin embargo, el derecho del padre a cuidar de su bebé menor de un año no emana de la biología, es puramente cultural y social, y de hecho, se trata de un derecho muy innovador: es ingeniería social. Por eso, la base para defender este derecho en los padres es mucho más frágil y cuestionable que en las madres.

6. NOS ALEJA DE LA EUROPA CON COMPROMISO SOCIAL

- La implementación de unos PII otorgará a los varones españoles **el privilegio de tener los permisos paternos intransferibles y remunerados al 100% más largos de Europa**: 4 meses frente a los 3 de Suecia e Islandia, y los 2 de Noruega, Finlandia y Alemania; mientras que las madres españolas, que con los PII no verán ampliada su baja en un solo día, seguirán siendo junto con las maltesas, las madres europeas con el tiempo disponible **más corto** de licencia remunerada.
- Las licencias parentales remuneradas en Europa alcanzan en Suecia los 16 meses, en Noruega, Finlandia y Alemania los 14 meses, en Dinamarca los 12 y en Reino Unido los

⁹ https://www.lavozdegalicia.es/noticia/pontevedra/marin/2018/09/05/mellizas-llevaron-papa-podio/0003_201809P5C8993.htm

9. Y en todos estos países **la mayor parte de la licencia remunerada es transferible**; de modo que las madres suecas pueden disponer, si así lo desean, de 13 meses remunerados de crianza; las noruegas, finlandesas, danesas, británicas, alemanas, austriacas, eslovacas y checas de 12 meses y las francesas de 10.

- **Las mamás suecas aún hoy siguen consumiendo al menos el 75 % de la licencia remunerada.** Uno de los factores que favorece el uso de las licencias paternas es un muy extenso plazo para consumirla. Los padres suecos pueden consumir sus días de licencia hasta los 12 años del menor. Hay quien ve aquí un error del sistema sueco, y se pretende que España subsane ese error, siendo para ello crucial no otorgar a las mujeres el derecho a unas licencias largas. Nosotras creemos que no existe tal error. Lo que existe es **la realidad biológica de la maternidad**.
- Hay que tener en cuenta **la experiencia de otros países** en el asunto a la hora de diseñar un sistema de permisos parentales: en Noruega, en 2014 se decidió reducir la cuota paterna intransferible de 14 a 10 semanas aumentando el periodo transferible, debido al escaso uso que los padres hacían de ella; en Dinamarca, la cuota paterna tuvo una corta existencia, y fue erradicada en 2002; y en Finlandia los padres apenas hacen uso íntegro de una licencia cuyo disfrute está limitado a los 2 años de la criatura.

Creemos que es un error ignorar la función primordial de los permisos parentales –dar protección en el momento de vulnerabilidad que supone el nacimiento de una criatura– y convertirlos en una herramienta de ingeniería social para transformar las prácticas androcéntricas en el mercado laboral. No es la brecha salarial lo que explica la bajísima fertilidad de las españolas, ni tampoco la escasez de los permisos para padres. Lo que hace inviable la procreación en España es un modelo de conciliación negador de la maternidad. Hacer política feminista debería consistir en encontrar las fórmulas para que el mundo laboral se vea obligado a dar encaje a la crianza humana, no en forzar la maternidad para que se adapte a las exigencias del mercado. Además, como herramienta para mejorar la situación de las madres en el empleo, la medida pierde toda eficacia desde el momento en que, ante la insuficiencia de los permisos, estas seguirán recurriendo a las mismas estrategias que ahora.

PROPUESTAS PARA UNOS PERMISOS PARENTALES SOSTENIBLES

Propuesta pragmática:

Recoge un máximo de aspectos de la ley actual: 32 semanas

- Para la madre: 6 semanas intransferibles y obligatorias. Al 100% de la base de cotización.
- Para el padre o segunda figura de apego: 6 semanas intransferibles con 3 años para consumirlas, al 100% de cotización.
- + 20 semanas transferibles al 100% de la base de cotización. Serían un derecho de la madre para proteger los 6 meses de periodo mínimo de lactancia según la OMS.

Propuesta óptima: 52 semanas

- Para la madre: 6 semanas intransferibles y obligatorias. Al 100% de la base de cotización.
- Para el padre o segunda figura de apego: 5 o 6 semanas intransferibles con 3 años para consumirlas, al 100% de cotización.
- + 40 semanas transferibles, de las cuales 20 asignadas legalmente a la madre para proteger el derecho a la lactancia. En cuanto a la remuneración, 20 semanas al 100% de la base de cotización y las otras 20 al 70 % o 50%, pero estableciendo una progresividad que proteja a quienes tienen ingresos bajos (similar a Dinamarca y Finlandia), de manera que todas las personas con bases de cotización por debajo de los 1.200 euros (o un salario determinado X) recibirían el 100%, y la reducción solo afectaría plenamente a quienes tienen la base de cotización más alta. En esta modalidad que llega al año también se puede considerar la posibilidad de cubrir las 20 semanas últimas con una prestación de tarifa plana que tenga en cuenta las rentas y las circunstancias del núcleo de la crianza (como en Francia, Bélgica, Austria, Eslovaquia).
-

Para las familias monoparentales existirá la posibilidad, en cualquiera de estas opciones:

- a) Que la madre o padre cabeza de familia monoparental tome el total de tiempo remunerado de licencia
- b) que parte de la prestación pueda ser transferida a una persona de su confianza.

Por otro lado, desde PETRA creemos que además de la implementación de unos permisos parentales dignos, en España es inexcusable la simultánea introducción de una prestación

universal por menor a cargo similar a la existente en los países europeos con políticas sociales decentes. Mientras el sistema de protección social no cuente con estas dos prestaciones la situación de la infancia y de la maternidad en España seguirá siendo causa de pobreza y de precariedad para mujeres, niñas y niños.