



XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA

Perspectivas económicas alternativas

Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

*Los permisos de nacimiento y
adopción, iguales,
intransferibles y pagados al
100% como herramienta
clave, para fomentar la
igualdad en una economía
feminista*

Virginia Carrera Garrosa

Universidad de Salamanca

LOS PERMISOS DE NACIMIENTO Y ADOPCION, IGUALES, INTRANSFERIBLES Y PAGADOS AL 100% COMO HERRAMIENTA CLAVE, PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN UNA ECONOMIA FEMINISTA

Virginia Carrera Garrosa¹

Resumen

La conciliación de la vida laboral y personal necesita de nuevos matices para su consecución. Esta tarea pasa por una redefinición del problema, pasando a cuestionarse éste en términos de corresponsabilidad. Esta nueva aproximación del problema supone una apuesta por una economía feminista

Centraré mi aportación en una medida concreta donde podemos apostar por ser corresponsables, como es la del reparto igualitario de los permisos laborales y por ende de los cuidados y responsabilidades familiares.

Palabras clave: permisos, igualdad, corresponsabilidad, economía.

¹Doctoranda Universidad de Salamanca
virginiacarrera@usal.es

1. Introducción

La economía es una disciplina social que goza de un status y poder, ésta está claramente bajo la influencia del paradigma neoclásico, el cual mantiene los privilegios masculinos, sin cuestionarse ni plantear la perspectiva de género en sus análisis y propuestas.

La economía feminista anota una de sus máximas preocupaciones en la satisfacción de las necesidades básicas de subsistencia y la calidad de vida de las personas. La economía feminista pretende un cambio substancial en el análisis económico que consienta construir una economía que integre y analice la realidad de mujeres y hombres, teniendo como principio básico la satisfacción de las necesidades humanas (Carrasco, 2006)

Entre las cuestiones que destaca la economía feminista, partiendo de la crítica al pensamiento económico clásico, encontramos la consideración relevante que ocupa el trabajo de las mujeres así como las características y funciones del trabajo doméstico.

Por otra parte, destacar que, esta disciplina, plantea el estudio sobre los usos del tiempo de los hombres y las mujeres. Estos estudios nos permiten visibilizar las diferencias de dedicación a los distintos trabajos entre mujeres y hombres y el mayor tiempo total de trabajo realizado por las mujeres en el ámbito de lo privado. Tiempo vinculado a los cuidados, que se compatibiliza con el tiempo que se dedica en el ámbito de lo público, reconocido en la economía formal como el tiempo de trabajo remunerado o productivo.

En la actualidad, los usos del tiempo diferenciados y la desigualdad en la dualidad público/privado, se mantienen como consecuencias de implantar formulas como la conciliación de la vida laboral y familiar desde una óptica diferenciada, que mantiene las desigualdades y en muchos casos las fomenta.

Esta dualidad inoperante y pernicioso para la mujeres debe ser abordada desde la economía feminista con propuestas concretas que generen de manera instantánea igualdad real entre hombres y mujeres

2. De la conciliación a la corresponsabilidad: situación actual.

En términos conceptuales, se entiende por conciliación de la vida familiar y laboral, la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles, de modo satisfactorio e igualitario según el sexo, el desarrollo de las actividades reproductivas y las productivas, sin que ello implique costes laborales no deseados ni se vea afectado el reemplazo generacional. Es decir, se trata de que cualquier persona, hombre o mujer, pueda participar en igualdad de condiciones en la esfera pública y en la esfera privada. Por tanto, el concepto hace referencia al hecho de repartir y compartir las tareas

domésticas y las actividades de cuidados entre hombres y mujeres, para que tanto unos como otras tengan las mismas oportunidades en el ámbito público, en particular el laboral (Igualdad en red, 2011)

Hoy en día es indiscutible la relación existente entre igualdad de género y conciliación. Los debates en torno a la igualdad y la conciliación surgen en los mismos foros y se desarrollan de forma prácticamente paralela. La conciliación debe entenderse como la existencia de una combinación justa y equilibrada entre dos clases y ámbitos de actividad, dos clases de sujetos, definidos éstos por la posición que ocupan en cada uno de aquellos ámbitos.

Los ámbitos de actividad son la vida profesional, en el que se ejecuta el trabajo productivo y asalariado, y la vida familiar, reproductiva, donde se realiza el cuidado de la familia.

La igualdad desdiferenciada pretende que las dos actividades sean repartidas equitativamente entre los dos sujetos, sin importancia del sexo, teniendo en cuenta que éstas se realizan en instituciones con rasgos y funcionamientos completamente diferentes, es en este punto de partida en el que se va a generar tensión.

El sistema actual capitalismo-patriarcado desde el que se debe hacer el análisis de los conceptos producción/reproducción, ha hecho posible la distinción entre tareas productivas, con hasta ahora mayor estima social y realizadas por hombres, y tareas reproductivas, devaluadas y ejercidas por mujeres (división sexual del trabajo).

La reforma más importante en la sociedad occidental ha sido la incorporación de la mujer al ámbito del trabajo remunerado. Este nuevo escenario ha transformado tanto la estructura del mercado laboral como sus consecuencias en todo el entramado económico y los patrones de interacción personal. Este proceso de cambio no ha sido armonizado en todas las estamentos afectados por él. Existen vacíos que han sido dejados por la mujer y aún no han sido cubiertos. Por este y otros motivos las mujeres resuelven casi en exclusiva la contradicción entre lo profesional y lo familiar. Esto significa la necesidad de asumir roles fuera de la familia y la de cubrir funciones dentro de esta, como resultado de la socialización diferenciada

En la actualidad y en nuestro país, las políticas de conciliación han ayudado a mantener la estructura tradicional de roles de género, ya que las medidas laborales reconocidas para hacer efectiva la conciliación han sido dirigidas a mujeres asalariadas.

Las políticas para la conciliación de la vida familiar y laboral deben ser consideradas en este momento políticas para la igualdad mientras que no se preserve el derecho de la mujer a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en él sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio. Así como el derecho de los hijos e hijas a ser cuidados y educados por sus padres, y el derecho de las personas dependientes a ser atendidas. Por ello, se puede coincidir en que ninguna política pública de conciliación obtendrá los objetivos perseguidos si no se define en términos que fomenten la igualdad.

La incorporación de la mujer al trabajo, el desigual reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres en la esfera privada, la perpetuación de la división del trabajo en función del género unido a un déficit de servicios comunitarios de apoyo, afectan negativamente a la igualdad de oportunidades en el empleo, al equilibrio social, al entorno familiar, a la productividad empresarial y a la calidad de vida

De hecho, es constatable que, para enfrentarse a esta situación, las mujeres han desarrollado estrategias con el fin de acceder a un mercado de trabajo que las trata de forma desigual.

Las mujeres han aumentado su formación, como herramienta a la hora de competir en el mercado laboral, y han accedido a estudios considerados masculinos, tradicionalmente, como pueden ser las carreras técnicas-científicas² (Carrera, 2011). También han retrasado su edad maternal. En el año 2012, la edad media de procreación en la mujer es de 32,01 años, aumentando esta en 0.9 puntos respecto a 2011. .

Las féminas se han incorporado, en mayor medida que los varones, a empleos en las administraciones públicas, sin que ello suponga realmente la paridad de la carrera profesional con los varones, ni el acceso de muchas más mujeres a puestos de responsabilidad y dirección. Aun con el desarrollo de estas estrategias, la armonía entre lo público y lo privado sigue siendo una tarea pendiente, que en su mayoría recae en las mujeres. Prueba de ello es la discriminación por razón de sexo que sufren las mujeres en el ámbito laboral, concretándose ésta en una práctica que empieza a ser reconocida en el mundo del trabajo. Ésta tiene una relación causal con el ejercicio de las medidas laborales reconocidas para la conciliación de la vida laboral y familiar

Esto es lo que se conoce como **acoso por razón de sexo**. Éste consiste en la realización de actuaciones ofensivas, autoritarias, insultantes y humillantes para la víctima, las cuales merman su autoestima con el objetivo de que abandone su puesto de trabajo.

Las razones por las que se puede producir este tipo de hostigamiento son variadas, entre otras están que la víctima asuma tareas que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres, como ejercitar alguna medida de tipo laboral que tenga que ver con la conciliación o aquellas situaciones relacionadas con la maternidad o la crianza. En este último supuesto se incluyen los casos de acoso durante el embarazo. En este particular se detecta temor por parte de la trabajadora a informar de su estado a la empresa, por miedo a una modificación de las condiciones de trabajo o a la no renovación del contrato, en el caso de una relación laboral de carácter temporal.

También se encuentran problemas a la hora de gestionar la prestación por riesgo durante el embarazo. En aquellos supuestos, en los que la trabajadora causa incapacidad temporal derivada del embarazo, en algunos casos, se produce un incremento de la carga de trabajo para el resto de la plantilla, al no ser sustituida ésta, por lo que se convierte la responsabilidad de

² <http://riemann.upo.es/personal-wp/congreso-economia-feminista/files/2013/10/Carrera-Virginia.pdf>

la empresa en un fenómeno que recae en el personal, creando un ambiente hostil hacia esta realidad y en muchos casos hacia las propias trabajadoras embarazadas.

El acoso tampoco disminuye después del nacimiento o la adopción, durante la suspensión del contrato por maternidad la trabajadora no siempre es sustituida lo que contribuye a crear un ambiente laboral en el que la maternidad se ve como un problema para la empresa, en similitud con la anterior situación.

Una vez conocida esta realidad se detecta la necesidad de utilizar nuevos conceptos para abordar este conflicto implicando en los cuidados a los varones. Por consiguiente es necesario apostar por un nuevo término: la **corresponsabilidad**,

Ésta puede definirse como “la asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito doméstico, la familia y los cuidados” (Igualdad en red, 2011)

Centrando la consideración que este artículo pretende exponer, debemos aproximarnos a este término y su importancia durante la fase del nacimiento de un bebe y de los cuidados tempranos de las criaturas. El nacimiento o llegada de un bebé es un momento clave en el que las parejas revalidan los roles de género y en el cual el reparto del trabajo, tiempos y cuidados se ve obligado a reformularse o negociarse. Las estadísticas nos dicen que las mujeres utilizan 2 horas y 3 minutos más que los varones a la atención de la familia, es decir utilizan más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres.

Una de las claves para ser corresponsables, es decir, practicar un reparto igualitario de tiempos, cuidados y responsabilidades y por tanto intentar contribuir a la prevención del acoso por razón de sexo, es la existencia de fórmulas para participar en el cuidado ante un nacimiento o llegada de un bebé, de manera igualitaria y con los mismos derechos individuales.

Las experiencias encontradas en algunos países, como Suecia o Islandia, nos muestran que cuanto más equitativa es la distribución del permiso por nacimiento en la pareja, más equitativa es también la toma de decisiones en las familias biparentales. También es altamente significativo el hecho de que cuantos más días de permiso utilizan los padres, mayor es su implicación en el cuidado infantil y eso hace que dediquen más tiempo al trabajo no remunerado de cuidados, minorando su dedicación de horas a la semana al trabajo remunerado. (Castro, 2013)

Esta nueva formulación del balance entre vida y trabajo admite organizar el trabajo productivo y reproductivo de forma distinta. En la actualidad, la normativa laboral española, no contempla medidas que fomenten la corresponsabilidad vinculadas al nacimiento o la adopción de un bebe.

Existen una serie de situaciones vinculadas al concepto de conciliación, las cuales van a ser analizadas en el siguiente apartado y que se reconocen

como permisos de carácter contributivo dentro de la acción protectora de la Seguridad Social o del ámbito empresarial.

3. El Ordenamiento jurídico laboral y de Seguridad Social, por nacimiento o adopción.

El Estatuto de los Trabajadores, norma elemental de las relaciones laborales, recoge en su articulado el derecho a suspender el contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo por maternidad o paternidad,

El primer derecho que vamos analizar es la suspensión con reserva del puesto de trabajo en los casos de nacimiento, adopción, o acogimiento preadoptivo o permanente, recogido en el artículo 48 E.T. Esta suspensión puede ser de dieciséis semanas, seis de obligado cumplimiento para la madre en los casos de maternidad biológica y el resto compartido con el otro progenitor. Para que el padre pueda hacer usos de estas diez semanas, la madre debe renunciar a este derecho y cederlo en favor del padre, es lo que se nombra como maternidad cedida o paternidad derivada. No es un derecho individual del trabajador o la trabajadora, es un derecho individual y exclusivo de la madre biológica porque en los casos de adopción el disfrute será a opción de los interesados. Solo en el caso del fallecimiento de la madre, el otro progenitor o progenitora podría hacer uso de este permiso como titular del mismo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce por primera vez en España el derecho de los padres (o del otro progenitor/a) a un permiso propio e intransferible, con su correspondiente prestación de la Seguridad Social, para atender sus responsabilidades derivadas del nacimiento, adopción o acogimiento de menores.

En los supuestos de paternidad biológica o adoptiva, existe la suspensión con reserva del puesto durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, los cuales pueden ser disfrutados durante el tiempo correspondiente a la suspensión por maternidad o inmediatamente después a la finalización de este.

Este permiso, que la propia Exposición de Motivos de la LO 3/2007 califica como “la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, supone un avance efectivo en la implicación de los padres en la crianza.

Existe una Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, la cual establece su ampliación a cuatro semanas, para así ‘incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares’. Sin embargo esta Ley, que según su Disposición Final Segunda debería haber entrado en vigor el 1 de enero de 2011, quedó suspendida de aplicación mediante la Disposición Final Decimotercera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de

Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. En la actualidad se prevé que entre en vigor el 1 de enero de 2015, conforme a la disposición final vigesimosegunda de la ley 22/2013.

La prestación económica para los casos de maternidad y paternidad, está reconocida en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 133 bs. Esta consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

El Estatuto en su artículo 37.3 reconoce un permiso de dos días por nacimiento, de hijo o hija, remunerado y con coste a cargo de la empresa. Este permiso es materia de negociación en el ámbito del convenio colectivo, encontrando su ampliación en diferentes convenios de carácter sectorial o de empresa.

Finalizada la situación maternidad y paternidad encontramos el permiso de lactancia por un menor de 9 meses, artículo 37.4 E.T. Éste puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre y consiste en la ausencia de una hora de trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones o la reducción de media hora de su jornada de trabajo. El Estatuto plantea que si se llega a acuerdo con el empresario o se establece en la negociación colectiva la persona podrá acumularlo en jornadas completas de trabajo. El coste de este permiso es asumido en exclusiva por la empresa.

La importancia de estas situaciones se destaca porque el propio Estatuto de los Trabajadores en su artículo 53 titulado Forma y efectos de la extinción por causas objetivas protege a todas aquellas personas en caso de despido y plantea la nulidad de la extinción.

Nos hemos detenido en la suspensión por maternidad, paternidad y en el permiso de lactancia, porque el resto de medidas no son de carácter retribuido. El ejercicio de estos derechos no retribuidos va a estar condicionado a situaciones personales de cada unidad familiar. Las excedencias y reducciones de jornada, que han ido sucediéndose y ampliándose, sí reconocen al padre como sujeto de derechos en las mismas condiciones que la madre.

4. Los permisos iguales e intransferibles de nacimiento y/o adopción, pagados al 100%, como garante de la corresponsabilidad

Los permisos laborales y las prestaciones de Seguridad Social vinculadas al nacimiento, adopción y acogimiento son fundamentales para asegurar los derechos de niños y niñas a ser cuidados por sus progenitores; así como necesarios para garantizar el derecho al disfrute de la paternidad y de la maternidad de todas las personas que lo deseen sin perjudicar el mantenimiento del empleo ni la continuidad de sus ingresos; condiciones todas necesarias para que hombres, mujeres, niños y niñas gocen de igualdad de oportunidades en el cuidado así como un equilibrio familiar.

Todos estos derechos responden al mandato de la Constitución Española, que en el Título I, artículo 35, determina el deber y el derecho, de

todas las personas, 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. En el artículo 39 se asegura la protección de la infancia según las normas internacionales, destacando el deber de los padres y madres de prestar asistencia de todo orden a los/las hijos/as habidos/as dentro o fuera del matrimonio, así como la necesidad de que los poderes públicos aseguren la protección social, económica y jurídica de la familia. Por otro lado, en el artículo 14 se establece como principio rector del ordenamiento jurídico la igualdad ante la ley de todos los españoles, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (www.igualeseintransferibles.org).

A pesar de los mandatos constitucionales y las normas vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, las cuales teorizan el fomento de la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad, en la actualidad existe un desequilibrio en el reparto de los cuidados al nacer, plasmado esto en un permiso de paternidad ocho veces menor que el de maternidad.

Podríamos aseverar que estas diferencias en los derechos laborales por nacimiento de hijos o hijas, vulneran el principio de igualdad en el acceso, por parte de todas las personas trabajadoras, a las prestaciones de la Seguridad Social que tienen carácter contributivo.

Por otro lado, esta menor duración del permiso de los padres priva a las criaturas de la conveniente atención por parte de uno de sus progenitores. La corresponsabilidad en el cuidado en el entorno familiar podría extenderse sustancialmente si los padres gozaran de un derecho propio igual al de las madres. Asimismo, no solamente se imposibilita a las criaturas el afecto y el cuidado por parte de uno de sus progenitores al inicio de su vida, sino que ello menoscaba posteriormente la configuración del vínculo de apego (Bowlby, 2006). En consecuencia, la asunción equilibrada de ambos ascendientes de los cuidados en el nacimiento, es la única forma de salvaguardar los derechos integrales de la infancia, tanto aquellos que tienen que ver con lo emocional y afectivo como con las necesidades materiales, incluidas aquí las de alimentación.

La licencia de maternidad se diseñó inicialmente para garantizar la recuperación de la madre después del parto. Este permiso, históricamente ha ido aumentando con el fin de garantizar la atención de los y las menores, recayendo estas tareas de forma exclusiva en la madre.

En la sociedad actual ni la diferenciación entre derechos ni las propias denominaciones se adecuan a la evolución y diversificación de los modelos familiares.

En primer lugar, la desigual duración de la suspensión del contrato por nacimiento no procede en un sistema que apueste por la corresponsabilidad en las familias. Por otro lado, las calificaciones de paternidad y maternidad no son ya adecuadas en una sociedad en la que se reconocen iguales derechos a todas las formas de convivencia y parentalidad. El sistema actual de permisos apuesta por modelos heterosexuales y biparentales obviando en muchos casos otros muchos modelos de familia que existen en nuestra sociedad.

Podemos afirmar que las mujeres sufren la desigualdad en la contratación y promoción profesional. Existe una creencia que considera a las mujeres menos productivas, en un mundo laboral que fomenta relaciones laborales en las que no se miden los objetivos y el rendimiento respecto a éstos, sino que valora la permanencia en el puesto de trabajo ante todo.

La última Encuesta de Fecundidad, Familia y Valores, publicada por el CIS y CSIC, arroja los siguientes datos entre las mujeres ocupadas: un 28% asegura que la maternidad le obligó a reducir su actividad; otro 28% afirma que tuvo que interrumpir su trabajo durante, al menos, un año; un 21% vio limitadas sus oportunidades de promoción; un 8% afirma haber sufrido situaciones de discriminación en su trabajo y, nada menos que un 17% afirma haberse visto obligada a dejar de trabajar al ser madre. Así un 60% de las mujeres encuestadas afirmó que tener hijas o hijos se convierte en un obstáculo a la carrera profesional de las mujeres. Estos datos vienen a demostrar que el acoso por razón de sexo es una práctica que directamente genera discriminación hacia las mujeres y las mantiene alejadas del empleo.

Estos problemas pueden evitarse con un sistema de permisos laborales que implique a ambos progenitores por igual. Estos permisos deben estar pagados por la Seguridad Social.

Para alcanzar el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, evitar la discriminación por maternidad y fomentar unos roles igualitarios... una medida necesaria, aunque no la única, es que los permisos sean iguales para ambos progenitores, intransferibles y pagados al 100% de la base reguladora.

El que cada progenitor goce de unos derechos propios, independientes de la otra persona progenitora, garantizará un sistema que apuesta por la corresponsabilidad y por la educación en igualdad desde las primeras atenciones que precisa un criatura.

Como efecto añadido, este nuevo sistema de permisos evitaría la discriminación por tipo de familia.

Referencias Bibliográficas.

Acevedo, Doris, Biaggil, Yajaira y Borges, Glanés (2009): "Violencia de género en el trabajo. Acoso sexual y hostigamiento laboral". *Revista Venezolana de estudios de la Mujer*. VOL.14 /Nº 32

Borderías, Cristina, Carrasco, Cristina, Alemany Carme (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria.

Bolwby, John(2006): *Los vínculos afectivos: formación desarrollo y perdida*. Madrid. Morata.

Carrasco, Cristina. (2006): "La economía feminista: una apuesta por otra economía" en María Jesús Vara Miranda (coord.) *Estudios sobre género y economía*. España. Akal, pp. 29-62

Carrera, Virginia. (2012): "Los planes de igualdad en la empresa privada: contenidos y fases. Realidad de Salamanca y provincia". *¿Por qué no hemos alcanzado la igualdad?*, dir: Angela Figueruelo. Santiago de Compostela: Andavira

Castro, Carmen y Pazos, Maria. (2012): "*Permisos por nacimiento e igualdad de género, ¿cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento responsable?*". PT nº 9/2012 del Instituto de Estudios Fiscales.

Casado, Elena y Gómez, Concepción (2006): *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid, Biblioteca Nueva.

Comisión de Tiempos y Trabajos (2006): "Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de la vida laboral y familiar dirigida a varones", Madrid, Observatorio de la Igualdad.

Fernández, José Antonio y Tobío, Costanza (2006): "Las familias monoparentales" en España. *Revista de Investigaciones Sociológicas*. núm. 83.

Igualdad en red (2011). <http://www.igualdadenred.com>

Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción(PPIINA). www.igualeseintransferibles.org

Monereo, José Luis y Triguero, Luis Ángel (2012): "El Derecho Social del trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral". *Anales de derecho*. Nº 30, pág. 42-89.

Murillo, Soledad (1996): *El mito de la vida privada*. Madrid, Ed. Siglo XXI.

Ponce, José Miguel (2007): "La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados". *Revista Empresa y Humanismo*. Vol. X.