

# Avanzando hacia los permisos parentales igualitarios en España.

## Una conversación con Teresa Jurado-Guerrero

Xiana Bueno (Centre d'Estudis Demogràfics, Barcelona)

**Teresa Jurado-Guerrero** es Profesora Titular de Universidad de Sociología en la UNED. Se formó en las universidades de Mannheim (Alemania) y Toulouse Le Mirail (Francia), y tiene un Doctorado en Ciencias Políticas y Sociología por el Instituto Universitario Europeo de Florencia (Italia). Sus líneas de investigación se han centrado en el estudio de las políticas sociales comparadas, las dinámicas familiares y las diferencias de género. En los últimos años ha codirigido el estudio español del proyecto internacional *TransParent* y, junto a M<sup>a</sup> José González de la Universidad Pompeu Fabra, el proyecto de investigación nacional IMPLICA sobre el equilibrio laboral y familiar en las empresas. Actualmente coordina el proyecto europeo *Men in Care: Workplace support for caring masculinities* (MiC) enfocado al diseño e implementación a nivel internacional de acciones encaminadas a fomentar la incorporación de los varones a los cuidados.

En las siguientes páginas se reproduce una conversación con Teresa Jurado-Guerrero en la que desgranamos los pormenores del progreso hacia los permisos parentales igualitarios en España. Se abordan aspectos como la intransferibilidad de los permisos, la simultaneidad en su uso, las desigualdades en el sector público y privado, los permisos no pagados, la experiencia en otros países europeos o la cobertura de escuelas infantiles públicas.

### Cómo citar

Jurado, T. y X. Bueno. 2019. "Avanzando hacia los permisos parentales igualitarios en España. Una conversación con Teresa Jurado-Guerrero", *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 18: e1801.

**Xiana Bueno [XB]: Como experta en sociología de la familia queríamos reflexionar contigo sobre la evolución de los permisos parentales durante las últimas décadas, tema al que has dedicado buena parte de tus investigaciones más recientes, ¿Cómo y cuándo surge tu interés por el estudio de este fenómeno?**

Teresa Jurado-Guerrero [TJG]: En el año 2001 empecé a trabajar, gracias a un contrato de investigación Ramón y Cajal, sobre diferentes aspectos de las pautas de fecundidad en España y empecé a estudiar la fecundidad desde la perspectiva microsociológica centrándome, especialmente, en las características de las mujeres que retrasan tener su primera criatura. La edad media de la maternidad del primer hijo en España ha pasado de 25 años en 1980 a 29 años en el 2000 y 31 años en 2018, según los datos del INE. En ese contexto estaba claro que había que analizar también, y de forma muy importante, el papel de las políticas públicas. Por un lado, las políticas sociales y laborales que afectan a los procesos de emancipación de los jóvenes —recordemos que actualmente los españoles son los que más tarde se independizan de la Unión Europea—, lo que afecta de forma directa a la fecundidad y al retraso de la edad al primer nacimiento. Por otro lado, las políticas de conciliación familiar y laboral, que es donde yo empiezo a interesarme en los permisos parentales. Además, coincide esta época con la formulación y aprobación de la Ley de Igualdad de Género de 2007<sup>1</sup>, que regula los permisos de paternidad y maternidad e introduce en España por primera vez un permiso de dos semanas para los padres, frente a las 16 semanas para las madres. Sin duda, aquí había un campo de gran interés y donde se desvelaba muy necesaria la perspectiva sociológica aplicada.

**XB: Desde ese momento que describes hasta la actualidad los permisos de paternidad y su implementación ha evolucionado significativamente. El pasado 1 de abril de 2019 entró en vigor el Real Decreto-Ley<sup>2</sup> que estipula el permiso de ocho semanas para el padre, en la línea de una propuesta para llegar a permisos de maternidad y paternidad realmente igualitarios, destacando en esta propuesta la intransferibilidad de los permisos entre los miembros de la pareja y que estos sean pagados al 100%. En el caso de España llevábamos años donde de las 16 semanas de la baja de maternidad/paternidad, 10 si eran transferibles, pero se ha venido constatando de forma muy clara que el uso que hacían los hombres de esos permisos, por el hecho de ser trasferibles, ha sido finalmente muy escaso. Desde tu punto de vista ¿esta intransferibilidad**

---

<sup>1</sup> Jefatura del Estado (Gobierno de España). 2007. "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Boletín Oficial del Estado*, nº71, 23 de marzo ([enlace](#)).

<sup>2</sup> Jefatura del Estado (Gobierno de España). 2019. "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 hombres en el empleo y la ocupación". *Boletín Oficial del Estado*, nº57: 21692 a 21717, ([enlace](#)).

**de los permisos de la nueva propuesta provocará un aumento del uso efectivo de los permisos por parte de los padres? ¿Qué evidencia tenemos de otros países que han pasado por cambios legislativos similares?**

TJG: Sabemos bastante de países de nuestro entorno gracias a investigaciones internacionales, que han sido muchas en los últimos años y de gran calidad<sup>3</sup>, que muestran que los permisos que no son intransferibles al final se los suelen coger las madres, como tú mencionabas que ha ocurrido durante los últimos años en España. Pero el análisis no puede hacerse exclusivamente de la transferibilidad o no de los permisos, porque esto va muy unido al pago o remuneración que se percibe durante el tiempo que se está de permiso. Siempre hay que analizar las dos cosas juntas: si el derecho es individual e intransferible y, a la vez, cuál es el nivel de remuneración respecto al salario. En este sentido, aproximadamente a partir del 80% de remuneración respecto a la renta del trabajo se ha demostrado que esto anima más a los padres a hacer uso de ese derecho. El ser intransferible significa que si tú no coges ese derecho el que realmente lo pierde en el fondo es tu hijo o tu hija, claro que pierdes tú un derecho como puede ser el derecho a vacaciones si no te las coges, pero además en este caso es un derecho para cuidar de tus hijos y lo pierde también el bebé.

Todo esto lo sabemos gracias a los análisis comparativos y el estudio de la evolución que pone el foco en los efectos de las reformas de las políticas de permisos de paternidad/maternidad. Han arrojado especial luz las investigaciones sobre los países escandinavos, en particular Suecia, Noruega e Islandia, por ser los países que tienen derechos individuales, intransferibles y remunerados al 80% (aunque es importante también el efecto del tope de la remuneración). Y en estos casos hemos visto que cada vez que se ha introducido un mes o tres meses, como ha pasado en Islandia, los padres van incrementando progresivamente el uso que hacen de esos permisos. Por tanto, tenemos evidencia empírica a nivel europeo, porque fuera de Europa —salvo en el caso de Japón— la legislación es bastante diferente, que concluye de forma clara que la condición de intransferibilidad y una mayor remuneración favorecen permisos más igualitarios en el sentido en que van a ser más usados por los hombres y no sólo por las mujeres.

---

<sup>3</sup> Castro-García, C. y M. Pazos-Moran. 2016. "Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe", *Feminist Economics*, 22(3): 51-73.

Ciccia, R. y M. Verloo. 2012. "Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe", *Journal of European Social Policy*, 22(5): 507-528.

Duvander, A.Z. y M. Johansson. 2012. What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3): 319-330.

Sigurdardottir, H.M. y Ó. Garðarsdóttir. 2018. "Backlash in gender equality? Fathers' parental leave during a time of economic crisis" *Journal of European Social Policy*, 28(4): 342-356.

**XB: Una de las críticas más recurrente a esta política de permisos igualitarios es que si por la razón que sea —por ejemplo, sus características laborales— uno de los progenitores no puede hacer uso efectivo de su permiso o no lo puede coger en su totalidad, el hecho de ser intransferibles repercute eventualmente en perjuicio del niño o la niña. Entiendo que la lógica está en defender los derechos individuales, pero ¿qué opinas de esta perspectiva que pone por delante el propio cuidado del menor?**

TJG: Cuando diseñamos políticas públicas debemos tener muy claro cuáles son nuestros objetivos. En las políticas de conciliación, desde mi punto de vista, un objetivo fundamental es que la conciliación sea corresponsable. Esto es una decisión política o normativa, es decir, queremos que el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal no sea vista como un asunto o un derecho solo de las madres sino como una conciliación que incumbe a todas las personas: las mujeres y las madres y, también, los hombres y los padres. En este sentido, precisamente, la Comisión Europea en la justificación de la nueva directiva sobre *Work-life Balance* aprobada en abril de 2019<sup>4</sup> deja claro que existen problemas importantes respecto a las desigualdades de género ligadas a la forma de entender, tanto cultural como institucionalmente, la conciliación como un tema femenino. Entonces, si lo que queremos es implementar una política que facilite la conciliación, pero que, a su vez, no genere desigualdad de género y ni ahonde la brecha que ya existe entre hombres y mujeres, entonces tenemos que pensar y estudiar muy bien cómo vamos a diseñar esas políticas.

El bien del menor siempre es un objetivo igual de importante que la igualdad de género en el diseño de las políticas públicas. El reto es intentar que se diseñen de tal forma que ambos objetivos sean compatibles. Por una parte, el objetivo de una conciliación corresponsable que no profundice más la brecha de género en el campo de los cuidados y en el ámbito laboral. En este aspecto es muy importante subrayar que lo que acontece en la esfera del trabajo no remunerado repercute siempre de forma relevante en lo que ocurre en el trabajo remunerado. Por otra parte, como es lógico, el objetivo de ofrecer los mejores cuidados a los menores en todas las circunstancias. Esta disyuntiva se resuelve con una mezcla de políticas de tiempo y de servicios.

¿Es un problema que se diseñen unos permisos intransferibles porque, en algunas condiciones, alguien no los va a poder usar o no los va a querer tomar? En este tema se suelen confundir dos cosas. Una cosa son los permisos que aparecen regulados como una licencia en el Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo, las excedencias que tú puedes coger hasta que el niño tiene los tres años de edad. Este es un derecho individual e intransferible, sin embargo, el

---

<sup>4</sup> European Commission. 2019. "Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (COM(2017)0253 - C8-0137/2017 - 2017/0085(COD))" European Parliament legislative resolution of 4 April 2019, Brussels, ([enlace](#)).

problema es que como no está remunerado observamos que prácticamente sólo se cogen estos permisos las mujeres. Otra cosa son las prestaciones por la licencia por nacimiento de un menor, que en el caso de España vienen establecidas por la Ley General de la Seguridad Social. Hecha esta diferencia entre permisos y prestaciones, podemos analizar distintas circunstancias más o menos frecuentes. Un primer caso, si alguien no se puede acoger a una prestación porque no ha cotizado lo suficiente y, por tanto, en el marco legislativo actual no tiene el derecho a una prestación contributiva, entonces para el permiso de paternidad y maternidad ya existen las prestaciones no contributivas. Por esta parte la intransferibilidad no sería el verdadero problema. Un segundo caso, no poder hacer uso del permiso intransferible por tener una remuneración baja derivado, por ejemplo, de ser autónomo/a, nos encontramos con un problema derivado del diseño y del propio sistema de la Seguridad Social para el colectivo de trabajadores autónomos. Tampoco en este caso es directamente un problema del requisito de intransferibilidad. Y un tercer caso, no acceder al permiso por temor o miedo a una penalización, directa o indirectamente, en tu puesto de trabajo o en tu trayectoria ocupacional. Pero las mujeres también tienen esta penalización laboral y, pese a ello, se cogen los permisos, entonces estamos claramente ante un problema cultural de roles de género, ante el cual la solución pasa por una mayor regulación diciéndole a los empleadores "oye, que a las empleadas mujeres les estáis asegurando tener hijos y cuidarlos, pero, si queréis ser una empresa socialmente responsable, ¿por qué no se lo aseguráis también a los hombres?".

En conclusión, no veo el escollo de perjudicar a los menores y sus cuidados como motivo para justificar los permisos transferibles frente a los intransferibles. Desde 2005, en España, en el Artículo 78 del Código Civil el legislador dejó claro, por si había alguna duda, que la responsabilidad de los cuidados es de ambos miembros de la pareja (o del matrimonio que es lo que se estipula en ese caso). También sabemos, gracias a encuestas recientes<sup>5</sup>, que la mayoría de las personas están de acuerdo con que respecto al cuidado de los hijos no se trata solo de garantizar un sustento económico sino también de la responsabilidad de los cuidados afectivos, personales, sentimentales, etc. En suma, yo no veo que la tendencia hacia políticas de permisos intransferibles se traduzca en un problema para los propios hijos, más bien todo lo contrario. Pensemos en una madre sobrecargada o una madre con inestabilidad laboral o que pierde su empleo y, en consecuencia, la familia depende en mayor medida de un solo ingreso, esas son situaciones que sí pueden generar problemas que afectan directamente al cuidado del menor, como, por ejemplo, el estrés de personas desempleadas o situaciones de riesgo de pobreza del hogar (y sabemos por numerosos estudios que las familias con un solo ingreso son las que tienen mayor riesgo de pobreza).

---

<sup>5</sup> Por ejemplo, véase el Estudio 3009 sobre cuidados a dependientes del Centro de Investigaciones Sociológicas, pregunta 3 sobre concepto de familia ideal, CIS, 2014, ([enlace](#)).

**XB: Otro aspecto relevante de esta propuesta de permisos igualitarios es el hecho de que se pueda coger de manera simultánea o consecutiva. En concreto la medida aprobada recientemente establece para los hombres que las dos primeras semanas son obligatorias, pero los catorce restantes se pueden coger a lo largo del primer año de vida del hijo.**

TJG: Esto que mencionas es un problema del Real Decreto-Ley 6/2019 porque, además de lo que acabas de exponer para el año 2019, resulta que cuando se vaya ampliando el permiso de paternidad en 2020 en vez de dos semanas obligatorias serán cuatro semanas, y cuando ya se amplíe a las dieciséis semanas serán seis semanas obligatorias igual que las madres. ¿Qué se le ha ocurrido al legislador? Pues apuntar que las seis semanas obligatorias tienen que ser usadas de forma simultánea por la madre y el padre. ¡No se entiende! Sobre esto he discutido con representantes del Ministerio de Trabajo del Gobierno de España: la explicación que ellas te dan es que la madre necesita recibir cuidados durante seis semanas. Sin embargo, en mi opinión el diseño de la política debe facilitar formas más flexibles para la pareja con un mínimo simultáneo que cubra esa necesidad inicial de cuidados hacia la madre. Fijaos que, por ejemplo, en Suecia no había hasta hace muy poco un mínimo de tiempo simultáneo establecido. La plataforma PPIINA<sup>6</sup>, que lleva trabajando en este tema mucho tiempo, tiene una propuesta muy fundamentada y, a la vez, muy sencilla: dos semanas simultáneas obligatorias y después la pareja es la que decide cómo organizarse<sup>7</sup>. Esta propuesta se basa, por tanto, en la autonomía de la pareja para tomar las decisiones garantizando la igualdad. No quiere decir que tú prohíbas a las parejas simultanear, no, nada que ver; si la pareja quiere, puede simultanear todas las semanas que considere oportuno. Lo que no sabemos es cuál es el motivo para obligar a simultanear y que, en el año 2021, cuando termine la transición paulatina, los padres y las madres tengan la obligación de cuidar juntos durante esas seis semanas.

Eso supone un gran problema porque el bienestar del hijo, que mencionabas antes, no se ha tenido en cuenta adecuadamente. Lo que sabemos, derivado de investigaciones cualitativas y de encuestas cuantitativas, es que la mayoría de las familias desean cuidar el máximo tiempo posible al bebé en el seno familiar, entre los miembros de la pareja. Hay una idea (o deseo preconcebido) de que durante el primer año de vida de los hijos es mejor no llevarlo a un centro de educación infantil. Si tú permites a los progenitores turnarse de forma autónoma con los periodos de 16 semanas, ya tendrías casi cuatro meses y cuatro meses cubiertos, si además en algunos casos puedes sumar vacaciones, estás adaptando muy bien la normativa a los deseos que hoy en día predominan en

---

<sup>6</sup> La PPIINA (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción) es una asociación creada en 2005 que agrupa a más de 150 organizaciones y personas con el objetivo de defender en España un sistema de permisos de maternidad y paternidad iguales, intransferibles y pagados al 100% para cualquier persona progenitora. Más información: ([enlace](#)).

<sup>7</sup> Vídeo: "El diseño de los permisos de la PPIINA" ([enlace](#)).

nuestra sociedad y, además, lo haces de una forma muy igualitaria. En este sentido otro aspecto relevante es que los permisos de lactancia se han individualizado, aunque lamentablemente de esto casi no se ha enterado la gente y apenas se han diseñado las campañas de difusión pertinentes. Con este permiso de lactancia individualizado cada progenitor tiene derecho a dos semanas según convenio colectivo, porque eso le corresponde pagarlo a la empresa, no a la Seguridad Social, lo que lo hace un tema un poco más complejo. Aun así, este es otro mecanismo para aumentar el tiempo de cuidado y acercarlo, fácilmente, al año entre los dos miembros de la pareja.

En conclusión, si el modelo facilita que se turnen, es más efectivo estando juntos solo las primeras semanas que es cuando más importante es la presencia simultánea con el fin de aprender, adaptarse y cuidar a la madre biológica en ese momento inicial. Pero después de ese plazo ya no se comprende la obligación de simultanear. Pongamos un ejemplo: tienes un parto, la pareja cuida junta al bebé o la bebé durante dos semanas, momento en el que la madre ya suele estar recuperada; tras esas dos semanas la pareja se incorpora al trabajo, la mujer usa su permiso para cuidar y dar de mamar si quiere; después de ese periodo se reincorpora a su puesto de trabajo para que la maternidad no le penalice mucho y lo hace gracias a que el hombre (u otra progenitora) se encarga de los cuidados del menor usando su permiso. Además, de esta forma, se reducirían los mecanismos de discriminación estadística que muchos empleadores tienen en la cabeza, porque piensan que las madres se van a quedar con el bebé hasta que tenga seis meses o incluso esperar a que cumpla un año, que se van a coger excedencias, etc. Con este modelo propuesto por la PPIINA esto no es así, el cuidado podría ser organizado en el seno de la pareja durante el primer año gracias a estos turnos.

**XB: Es necesario mencionar otro aspecto fundamental de la desigualdad existente que es la brecha entre el sector público y el sector privado. Sabemos que lo importante, en primer lugar, es modificar la ley, porque la ley en sí misma legitima comportamientos. No obstante, podemos anticipar las reticencias por parte de los empresarios y de las organizaciones de la patronal debido a que siguen un ritmo de cambio más lento. Se ha trabajado mucho en el ámbito legislativo y con los partidos políticos y los sindicatos para avanzar en la mayor igualdad de los permisos, pero parece que este tipo de medidas están mucho menos extendidas en el ámbito empresarial y de las organizaciones ¿Existe también una línea de trabajo en ese sentido? ¿En qué aspectos se está poniendo el foco en este ámbito?**

TJG: Es cierto que en el ámbito empresarial todavía hay un déficit notable. El pasado julio coordinamos unas jornadas, organizadas en el marco del proyecto

europeo *Men in Care* (MiC),<sup>8</sup> donde participaron, entre otros, responsables de la CEOE y de CCOO coincidiendo ambas en que se había hecho muy rápido el nuevo Decreto-Ley y había habido poco tiempo para hablar con las distintas partes: empresariado y agentes sociales. A esto sumamos que tampoco se han hecho campañas de sensibilización y no se ha ofrecido ninguna información a las empresas. El decreto está redactado de una forma muy farragosa, no se ha explicado bien y surgen muchas dudas, tanto desde de la óptica del empresariado como desde la de los sindicatos.

Por otra parte, en el sistema de la Seguridad Social también hay muchas dudas de cómo se va a implementar porque se puede usar la parte voluntaria fraccionada en semanas. Esto lo sabemos por los formularios de la Seguridad Social. ¿Cuál es el problema aquí? Por un lado, de nuevo, que nada de esto se ha explicado convenientemente. Por otro lado, una de las críticas que hace la PPIINA es que hasta ahora siempre el permiso de maternidad y paternidad era un derecho de la persona empleada, pero ahora parece ser que la parte voluntaria hay que negociarla con el empleador. Es un derecho individual, pero parece que hay que llegar a un acuerdo. Esto es un problema evidente porque no siempre se está en las mismas condiciones de negociar ese acuerdo. Todavía sabemos poco porque aún no se ha empezado a evaluar esta política.

Volviendo al aspecto de fondo que tú señalabas muy bien. ¿Hasta qué punto el cambio legislativo puede generar transformaciones o reticencias en las empresas? Evidentemente, por decirlo de una forma coloquial, igual que se hace la ley se hace la trampa. En otras palabras, en una ley hay que analizar cómo se implementa y cómo se traslada a la práctica. Aquí debemos resaltar un aspecto positivo muy relevante: la nueva ley de permisos tiene un fuerte carácter simbólico y normativo. Esto lo hemos visto de forma clara en los resultados del *TransParent Project*<sup>9</sup>, los padres y las madres han encontrado una base social para legitimar, tanto en la negociación dentro de la pareja como en la negociación con la empresa, prácticas más igualitarias de cuidados a través del uso de los permisos. Ahora se puede decir “este es un derecho que yo tengo”, “en otros muchos sitios también se lo cogen”, “me lo cojo porque todo el mundo se lo coge y yo también quiero”, etc. Es cierto, como tú bien dices, que habrá trabas, sobre todo en esta fase inicial, pero tengamos presente que es muy fuerte la legitimidad que te da un derecho laboral (la licencia en el Estatuto de los Trabajadores) y un derecho en Seguridad Social (la prestación). Esto tiene una gran potencia transformadora, como dice Carmen Castro, debido especialmente a que está modificando las relaciones de género tanto en el ámbito privado de la familia como en el ámbito público de las empresas.

---

<sup>8</sup> “I encuentro de la red europea *Men in Care* por la conciliación corresponsable” celebrado en Madrid el 10 de julio de 2019 ([enlace](#)).

<sup>9</sup> González, M.J. y T. Jurado-Guerrero (Eds.). 2015. *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. Madrid: La Catarata.



**XB: Estamos conversando sobre los permisos remunerados, pero también existen permisos no remunerados como son la reducción de jornada o las excedencias que ya de partida son igualitarios, pero en su uso han estado muy lejos de serlo porque se acogen a ellos exclusivamente las madres y no los padres ¿Consideras que la implantación de permisos pagados igualitarios también aumentará el uso igualitario de los permisos no remunerados?**

TJG: No lo creo. Es un debate muy presente en la actualidad en el ámbito de la política y en las propias investigaciones sobre estos temas. La Comisión Europea está diciendo que su objetivo es que los hombres usen cada vez más fórmulas de empleo a tiempo parcial para ir caminando hacia una mayor igualdad en los cuidados. Cuantitativamente ya hemos visto que es muy bajo el porcentaje de hombres que usan reducciones de jornadas o excedencias para dedicarse a los cuidados, sigue siendo mínimo. En nuestro último estudio<sup>10</sup> como parte del proyecto IMPLICA, que ha sido una investigación de corte cualitativo a través de grupos de discusión con padres y once estudios de casos de empresas, observamos los porqués de ese bajo uso de estas medidas no remuneradas por parte de los hombres. El objetivo de este planteamiento era captar la justificación desde la percepción subjetiva de los protagonistas. Los hallazgos se resumen en un motivo principal: los hombres sienten que van a ser penalizados en su trabajo. Nos cuentan que a veces nadie les reemplaza en su puesto porque no hay sustituto, entonces, por ejemplo, pueden perder los clientes u oportunidades de negocio; o en otras ocasiones son sus propios compañeros los que tienen que asumir su parte del trabajo y ahí se sufren penalizaciones de tipo relacional que son muy relevantes; o en cuanto a las trayectorias de promoción y el miedo al despido si usas estas medidas, sobre todo en trabajos más precarios. Además, se observa que la identidad masculina todavía está muy marcada por querer ser el sustentador económico y eso choca frontalmente con optar por medidas no remuneradas como la reducción de jornada.

De hecho, Irene Lapuerta ha mostrado con sus trabajos<sup>11</sup> que también en las mujeres funcionan esos mismos mecanismos, siendo las mujeres con mayores ingresos las que menos se acogen a las reducciones de jornadas y a las excedencias. A nivel europeo, representantes políticos y sindicales, también explican que el mayor uso de la reducción de jornada por parte de las mujeres tiene que ver no solo con cuestiones culturales e identitarias, sino también, de forma muy importante, por cálculos racionales. Si aún en la mayoría de las parejas las mujeres ganan menos, ¿quién se adapta a coger la reducción de jornada si los horarios son muy malos para facilitar la conciliación? Pues la

---

<sup>10</sup> *Tiempos de trabajo, paternidad e infancia ¿Cómo promover la implicación de los padres en el cuidado y mantener la igualdad de género desde las políticas empresariales?*, dirigido por Teresa Jurado Guerrero, financiado por el MINECO (ref. CSO2014-58754-P), 2014-2018.

<sup>11</sup> Lapuerta, I.; P. Baizán y M.J. González. 2011. "Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain", *Population Research and Policy Review*, 30(2): 185-210.

persona que gana menos de los dos, que por desgracia suele ser la mujer. En conclusión, hay una mezcla de factores que incluyen la racionalidad económica, los elementos identitarios y los mecanismos de penalización de diferente tipo en las empresas, que explican por qué los padres no se acogen a las excedencias ni a las reducciones de jornada.

En este contexto, ¿cuál puede ser el impacto de permisos igualitarios? Los padres cuidan por deseo, por necesidad y por imperativo legal. Para los que lo hacen por deseo, porque tienen actitudes muy igualitarias, es posible que sí se generen culturas organizativas que no sean tan punitivas —directa e indirectamente— con las personas dedicadas durante un periodo a cuidados. El efecto sobre estos hombres sí puede tender a un mayor uso de reducciones de jornada. Es una hipótesis, estas personas podrían decir “bueno, me vale la pena no promocionar tanto o ganar algo menos durante un tiempo porque para mí cuidar es muy importante”. Ahora, para los hombres que lo hacen por necesidad es mucho más complicado que reduzcan sus jornadas. Por ejemplo, hay padres que se implican porque los dos tienen turnos o ella tiene poca disponibilidad horaria por su trabajo. Y, finalmente, por supuesto, los que lo hacen por ser un buen padre, porque llega un momento en que la norma vigente te lo marca en la medida en que se va a ir construyendo la idea de que ser un buen padre es cogerse el permiso de paternidad, pero podemos especular que a estos les va a costar ir más allá del uso del permiso remunerado.

**XB: Otra reflexión interesante sería que en otros países donde hay permisos más extensos, que a lo mejor alcanzan el año, en parejas activas que están desarrollando su carrera profesional a edades, se presupone, que jóvenes, tal vez esa interrupción tan larga no sea deseada. Las alternativas, por parte de un Estado de Bienestar, sería la combinación de permisos pagados y la provisión de centros de educación infantil públicos, gratuitos y de calidad. En el caso de España ¿estamos dando pasos en ese sentido, más allá de la presión por permisos más largos?**

TJG: Hay un cierto consenso, por lo menos parece que la mayoría de los partidos políticos están de acuerdo, en la ampliación de la cobertura de la educación en la etapa de 0 a 3 años hasta convertir esta etapa educativa en un derecho universal. De momento, en el caso de España, lo que estamos observando es que esa cobertura varía significativamente entre municipios donde hay plazas para todos los niños que quieran y municipios que aún están lejos de poder ofrecer esa universalidad. Por ejemplo, el anterior Ayuntamiento de Madrid estimaba que en la capital aún hacen falta 90 escuelas infantiles.

Volviendo a la idea de conciliación corresponsable, cuyo objetivo es que sea buena para las mujeres y para la infancia, el diseño ideal consiste, en una primera fase, durante el primer año o el mayor tiempo posible, que se turnen los progenitores para que ninguno de los dos progenitores sea penalizado y, también, porque está demostrado que para la criatura es bueno tener vínculos

emocionales con más de una persona. En este sentido, cuando son familias monoparentales y, sobre todo, monomarentales, tal vez se podría dar la opción de elegir a otra persona como cuidador o cuidadora, por ejemplo, un servicio de cuidados subvencionado. Es verdad que esta posibilidad en España, aunque empieza a mencionarse, es aún lejana y tiene importantes problemas de implementación. En una segunda fase, a partir del primer año de edad del menor, tener una red de escuelas infantiles universales y de calidad. Este es el diseño ideal para una conciliación corresponsable.

**XB: Para terminar, ¿cuáles dirías que son, desde tu punto de vista y tu conocimiento experto en el tema, los siguientes pasos? ¿Puede estar en peligro la implementación final de estos permisos igualitarios?**

TJG: Tristemente sí creo que aún pueden estar en peligro. Por una parte, en realidad el Partido Popular nunca se ha mostrado favorable a estos permisos igualitarios porque considera que suponen un alto costo económico, por tanto, en un ciclo de recesión podría alegarse que no se pueden financiar. Por otra parte, Ciudadanos siempre ha abogado por la transferibilidad de los permisos apoyados en el mito de la libre elección y esa no existe en la realidad de la mayoría de las mujeres. En un futuro, a corto o medio plazo, un gobierno de derechas o un gobierno de centro con la presencia de Ciudadanos podría poner en riesgo el avance que se ha conseguido con la última reforma.

De nuevo, existen diferencias territoriales muy importantes. En el País Vasco desde finales de octubre de 2019 ya se han equiparado los permisos de 16 semanas entre todos los padres y las madres vascas, no solamente para los funcionarios, adelantándose así más de un año al calendario previsto para el resto de España. En este caso, como se pueden coger excedencias según el Estatuto de los Trabajadores, va a ser el propio gobierno vasco el que va a remunerar al 100% los permisos durante ocho semanas añadiéndolas a las ocho en 2019 y 12 en 2020 que paga la Seguridad Social.

**XB: Para finalizar, antes mencionaste el caso de Islandia...**

TJG: Islandia tiene un modelo 3+3: tres meses intransferibles para la madre y tres intransferibles para el padre y tres transferibles. Lo que ocurrió en Islandia con la importante crisis económica de 2008-2009 es que no recortaron la tasa de remuneración, pero sí bajaron el techo máximo que se podía cobrar. Al final eso funcionó como una reducción de la remuneración por permiso, al poner un techo muy bajo este afectó a un porcentaje bastante alto de padres. Lo que se ha observado es que ha caído el uso que hacen los hombres islandeses de estos permisos.