



:: [portada](#) :: [España](#) ::

07-03-2019

¿Cuál es la importancia real de igualar los permisos de paternidad y maternidad?

Rafael Silva
Rebelión

"La lucha por la liberación de la mujer proletaria no puede ser similar a la que la mujer burguesa lleva contra el hombre de su clase. Al contrario, debe ser una lucha conjunta con el hombre de su clase contra toda la clase capitalista"

(Clara Zetkin)

Algunas veces se dictan medidas políticas y sociales de cierto calado, que si se no se analizan con profundidad, se pueden perder en la nebulosa de la crítica generalista. El Consejo de Ministros del pasado viernes 1 de marzo aprobó, entre otras cuestiones, la equiparación y ampliación progresiva de los permisos de paternidad y maternidad, del siguiente modo: durante este año a 8 semanas, en 2020 a 12 semanas, y en 2021 a 16 semanas, siempre retribuibiles e intransferibles. Como aportación a la Huelga Feminista del 8M, vamos a intentar explicar el verdadero alcance de dicha medida, en su dimensión igualitaria (y por tanto, feminista), y también en su dimensión anticapitalista. La verdad es que se trata de una medida que hubiese sido impensable hace algunos años. De ahí que le prestemos esta especial atención, porque nos parece un gran hito en este sentido. Comenzaremos por distinguir entre trabajo productivo y trabajo reproductivo. Esta distinción (al igual que otros conceptos, como el de la división sexual del trabajo, la feminización de la pobreza y otros relacionados con la lucha feminista) comenzó a efectuarse a partir de la década de los años 70 del pasado siglo, y ha aportado también al debate sobre la propia consideración del trabajo humano.

El trabajo productivo nos remite al que tiene que ver con la producción directa o indirecta de bienes, productos o servicios. Esta modalidad es la única que está reconocida como "trabajo" en el sentido capitalista del término, es decir, aquella visión que considera "trabajo" únicamente a la modalidad de la actividad humana que es remunerada y que genera beneficios a los patronos, es decir, rentabilidad económica. Por el contrario, el trabajo reproductivo comprende todas las actividades que tienen por objeto ocuparse del cuidado de las personas, así como del mantenimiento de la vida: básicamente se manifiestan en el cuidado del hogar (tareas domésticas) y en el cuidado de las personas que lo necesiten (niños/as, ancianos/as, personas dependientes...). Son tareas relegadas históricamente, bajo la visión patriarcal, al desempeño de las mujeres, y se diferencian del trabajo productivo en que esta modalidad no es considerada "trabajo" en su acepción capitalista, pues ni se remunera ni es rentable económicamente, aunque lo sea (y mucho) socialmente. Por ello siempre ha sido un trabajo invisibilizado, desarrollado en la sombra y en la intimidad del hogar. En la época franquista a las mujeres que se dedicaban únicamente a estas



tareas (que eran la inmensa mayoría) se las denominaba "amas de casa", y cuando tenían que rellenar cualquier formulario, a la pregunta de su ocupación o profesión indicaban "S L" (que quería decir, "sus labores", en la cima machista de la discriminación femenina).

Con el paso del tiempo, los trabajos reproductivos han sido más visibilizados y entendidos como absolutamente fundamentales para el mantenimiento de la vida. De esta manera, al reconocerse esta modalidad como un trabajo propiamente dicho (al que hoy se agregan todas las variantes del trabajo voluntario), han plantado batalla a la versión capitalista y excluyente del trabajo productivo. En la actualidad, una de las principales batallas de la izquierda es conseguir que todas estas variantes de trabajos estén igualmente reconocidas, para así desligar también las fuentes de renta de las obtenidas por el trabajo asalariado. Es decir, separar las rentas del empleo, y no entender que la única manera de obtener un sueldo o una prestación sea a través de un empleo remunerado. En el fondo es una lucha no sólo contra el capitalismo, sino también contra el patriarcado, que lleva empeñado desde hace siglos en que este proceso de socialización diferencial de género, estos roles sexistas, vaya provocando que las mujeres queden subordinadas a los hombres, pues además dichas diferencias en cuanto a las dedicaciones acaban convirtiéndose en discriminaciones y en desigualdades, que además quedaban ocultas bajo el manto del hogar conyugal y familiar.

Reconocer cada vez más el trabajo reproductivo no es únicamente una labor de justicia, sino también de lucha anticapitalista, ya que, bajo la ausencia de un mecanismo que reconozca el trabajo reproductivo, las dinámicas y sinergias capitalistas se refuerzan, porque el capitalista puede seguir expropiando el valor que este tipo de trabajo genera, y por tanto, puede seguir acumulando capital a costa de su realización invisibilizada. A lo largo de la historia se han dado diferentes campañas para reivindicar el salario y el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados, que reclamaban la valoración del trabajo reproductivo como parte de la productividad social, así como la visibilización de las mujeres que lo desempeñaban. Estas campañas proclamaban que estos trabajos generan beneficios para el capitalismo, y que por ello debían ser remunerados al educar, cuidar y reproducir, tareas que desempeñaban las mujeres fundamentalmente. Hoy día creemos que, al menos, hemos conseguido que se comprenda y se asuma que el trabajo reproductivo es una responsabilidad social de toda la población en general, como contribución esencial para el mantenimiento de la vida. Nos queda pendiente, entre otras muchas cuestiones, la inserción de la mujer en el trabajo productivo, en condiciones de justicia y de igualdad con el hombre. Los datos son aún, en este sentido, muy desalentadores.

En nuestro país, sin ir más lejos, a pesar de que las mujeres suponen el 51% del total de personas tituladas superiores, tan solo el 21% ocupa cargos directivos en sus empresas. Las mujeres representan el 13% del total de miembros en Consejos de Administración, aunque en puestos directivos de las Administraciones Públicas representan alrededor del 30%. Las peores cifras se encuentran en el IBEX35, el gran selectivo de las principales empresas, donde tan solo un 15% de mujeres ocupan puestos de alta responsabilidad. Estas cifras no han variado mucho durante los últimos años. Todo ello es consecuencia de las escasas posibilidades de promoción de las mujeres en las entidades públicas y sobre todo privadas, pero...¿a qué se debe este hecho? Pues parece lógico pensar que es una pescadilla que se muerde la cola, porque en una sociedad dominada por hombres...¿cómo se van a crear y aprobar leyes que dejen de discriminar a las mujeres? ¿cómo van a estar representadas las mujeres, si dichas leyes continúan discriminándolas? ¿cómo van a ser respetados sus derechos, y representados sus intereses? ¿serán los hombres los que lo hagan? Cuando tenemos un problema de tal naturaleza, sólo la discriminación positiva, aplicada durante el tiempo necesario, puede arreglarlo: se trata de abrir una brecha para tener una buena posición desde la que opinar, decidir, gobernar...



Y en este sentido, es necesario un tiempo de cambio en el que se apoye a las mujeres para darles voz y que sean ellas las que ocupen puestos de relevancia y trascendencia, hasta conseguir la equiparación. Es falso el discurso que aboga porque "las mejores mujeres llegan, al igual que los mejores hombres", porque la experiencia demuestra que no es así en una sociedad dominada por el patriarcado y el capitalismo. De ahí que, por ejemplo, sea imprescindible la introducción de la paridad a la hora de elegir la representación en todos los estamentos de la sociedad, tanto públicos como privados, y en todos los ámbitos: económico, político, social, etc. Pero la paridad por sí sola no basta. [Hemos de partir de la base de que el propio capitalismo, en alianza con el patriarcado, establecen límites a la emancipación y liberación de la mujer.](#) No habrá plena libertad e igualdad material entre ambos sexos hasta que consigamos eliminar todas esas barreras. Es exactamente aquí donde una medida como la que se ha tomado recientemente viene a actuar. Imaginemos que una cierta empresa E tiene como empleados a Alberto y Carmen. La empresa E, como cualquier otra entidad privada, se moverá únicamente por el ánimo de lucro, por la obtención del máximo beneficio, y desde este punto de vista, sus decisiones vendrán determinadas por los posibles incentivos económicos que pueda disfrutar, o perder.

Consideremos el caso en que Carmen quede embarazada. En ese caso, mientras Alberto continuará trabajando sin merma alguna en su productividad, Carmen tendrá que estar de baja durante algunos meses, durante los cuales la empresa tendrá que continuar pagando su sueldo sin obtener beneficio (la plusvalía). Y cuantas más veces quede embarazada, más tiempo estará la empresa en dicha situación. Por mucho que intentemos convencer a la empresa E de la cualificación, experiencia y valía profesional de Carmen, o bien de lo importante que es para el país que aumente la tasa de natalidad, la empresa seguirá en sus trece. Los empresarios privados son esa punta de lanza del capitalismo, y por tanto representan en carne y hueso la insensibilidad y la barbarie del mismo. Durante su permiso de maternidad, es evidente que Carmen será improductiva para la empresa. En cambio, Alberto se tomará su permiso de paternidad, mucho más limitado que el de Carmen. Y así, mientras Carmen será deficitaria para la empresa, Alberto seguirá generando beneficios para la misma. Es evidente que, a la hora de ascender, dotar de mayores responsabilidades, o simplemente remunerar mejor a sus empleados/as, la empresa tendrá a Alberto en mejor lugar que a Carmen. Ni siquiera cobran lo mismo, aunque pudieran tener la misma cualificación, experiencia y capacidad de trabajo: es la conocida brecha salarial.

¿Cómo podemos solucionar este problema? Mientras exista la empresa privada capitalista, el problema de Alberto y Carmen se repetirá cientos de miles, millones de veces, en protagonistas distintos, y a los efectos prácticos, quien promocionará (si lo desea) será Alberto, y no Carmen. Más bien al contrario, el conjunto de valores del patriarcado y del capitalismo provocarán que ella quede relegada cada vez más al cuidado de sus hijos/as, mientras que él se dedique cada vez más en cuerpo y alma a la empresa. Y es que el capitalismo busca la rentabilidad por encima de las vidas, de la felicidad, del bienestar humano. Sólo le interesa la familia en el sentido de poder seguir reproduciendo a través de ella los beneficios del capital, y para eso necesita a la mujer dedicada a ese trabajo reproductivo del que hablábamos al comienzo. Entonces...¿Cuál es la solución? Pues luchar para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en los tiempos de permiso por embarazo, nacimiento, crianza y lactancia, antes y después del parto, de manera obligatoria. Cuando la mujer se vaya a casa por estos motivos, el hombre deberá irse con ella, durante el mismo tiempo, simultáneamente o no, dependiendo del tipo de permiso del que hablemos: paternidad, reducción de jornada, excedencia por cuidado de hijo/a, etc.

De esta forma, cuando la mujer se reincorpore al trabajo, el hombre igual. Si la mujer ha estado por ejemplo 10 semanas de permiso, el hombre deberá tomarse el mismo tiempo. Siempre de manera



equilibrada, igualitaria, y por imperativo legal en ambos casos, sin posible negociación o coacción por parte de la empresa. De esa forma, no haremos más rentable a Carmen, pero tampoco a Alberto. La empresa perderá por ambos y por igual. Alcanzada esta situación, la empresa dejará de tener criterios o incentivos económicos para discriminar a Carmen (o a cualquier otra mujer) frente a Alberto (o a cualquier otro hombre), dentro de la empresa, en cualquier momento. Porque si el principal motivo para la discriminación laboral de la mujer está en razón a su capacidad de ser madre, eliminemos esta diferencia por ley. Si Alberto toma su baja durante el mismo tiempo que Carmen, para atender a su hijo/a, para corresponsabilizarse en todo, y para liberarla de su dedicación al trabajo reproductivo, entonces no sólo podrá compartir las tareas de cuidados con ella (contribuyendo a eliminar también la división sexual del trabajo), sino que se transformará en un trabajador igual de deficitario que Carmen, o dicho de otro modo, igual de caro que ella. Alberto costará a la empresa, cada vez que Carmen quede embarazada, los mismos meses que ella. De esta forma, habremos eliminado esas razones y criterios objetivos de tipo económico, y la empresa no tendrá motivos para discriminar. Por supuesto, ni qué decir tiene que todo lo indicado es aplicable igualmente a las parejas LGTBI.

Blog del autor: <http://rafaelsilva.over-blog.es>

Rebelión ha publicado este artículo con el permiso del autor mediante una [licencia de Creative Commons](#), respetando su libertad para publicarlo en otras fuentes.