

## PERMISO DE MATERNIDAD PARA LOS PROGENITORES VARONES\*

*Angel Carrasco Perera\*\**  
*Catedrático de Derecho Civil*  
*Centro de Estudios de Consumo*  
*Universidad de Castilla-La Mancha*

*Fecha de publicación: 26 de octubre de 2018*

*¿Qué pasaría si los padres varones tuvieran reconocido por ley un permiso de paternidad de igual duración que el que disfrutan (o padecen) las madres?*

1. En la STC de 17 octubre 2018 se trata de un extremo que *prima facie* no tiene más importancia que la pequeña del caso singular resuelto en amparo. Un varón, devenido padre, reclama amparo por infracción del principio de no discriminación, al haber podido disfrutar de un permiso de paternidad muy inferior en duración a la que le correspondería si hubiera sido madre, la cual tiene reconocidas 16 semanas. El TC desestima el amparo por razones esperadas, relativas a la desigualdad justificada y al propósito protector del permiso de maternidad. La cosa no tendría más importancia si no fuera porque el Voto Particular de D<sup>a</sup> María Luisa Balaguer, apartado 3, pone el dedo en la verdadera llaga del problema. No se trata de que el padre reclamante haya sido discriminado, sino de que lo han sido las mujeres madres, merced a un prejuicio aparentemente profemenino, pero que en realidad perpetúa un sesgo discriminatorio en el acceso al mercado de trabajo. Estas medidas tendrían un “impacto negativo en el tratamiento igualitario de las mujeres en el marco del mercado laboral”.

Tengo oído que esta misma consideración se ha hecho la ministra del ramo en el Gabinete Sánchez, y que se quiere sacar adelante una reforma legal en este sentido.

Vamos a denominar este impulso como la “propuesta feminista radical”, en lo que sigue.

---

\* Trabajo realizado en el marco de la Ayuda del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia (Subprograma Estatal de Generación de Conocimiento) del Ministerio de Economía y Competitividad, otorgada al Grupo de investigación y Centro de investigación CESCO, Mantenimiento y consolidación de una estructura de investigación dedicada al Derecho de consumo, de la UCLM, ref. DER2014- 56016-P, del que soy investigador principal.

\*\* ORCID ID: 0000-0003-3622-2791



Yo me quiero representar el caso en que los varones padres de nuestra muestra no desean ninguno disponer de un período de permiso de 16 semanas. No digo que esto sea lo que ocurra, ni que la mayoría de los padres no lo quieran. Pero para lo que sigue quiero que el lector acepte como parte del juego un escenario en el que los padres no lo deseen.

2. La propuesta radical feminista no convence. Cualquiera que conozca el mercado laboral, y el sesgo discriminatorio antifemenino imperante en este mercado, sabe que al empresario le produce más pavor la *baja de embarazo* que la baja por maternidad. La primera se le pone enseguida en nueve meses, y, además, no es de ocurrencia marginal, por desgracia. Para que todo fuera bien, sería preciso que la pareja de la mujer embarazada y de baja fuera también obligado a tomarse una baja retribuida que dure todo el tiempo durante el que la embarazada se halla de baja por embarazo. Y, puestos en ello, seguimos. Si la mujer obtiene un horario de trabajo que le permita la conciliación con el cuidado de hijos, el mismo horario ha de imponerse a su pareja. Y como es más común que la mujer con hijos acabe solicitando una excedencia en algún momento, debe imponerse con anticipación que, cuando ello ocurra, la misma excedencia se extenderá a su pareja. Sólo así el empleador se encontrará en una situación *ex ante* en la que le sea completamente neutral contratar varones o hembras en edad de multiplicarse.

3. Segundo puesto que nuestro empleador se encontraría – de prosperar la propuesta radical femenina- en un horizonte *ex ante* en que le supondría el mismo coste contratar a un hombre o a una mujer en edades de engendrar, la racionalidad económica le llevaría a contratar a hombres que previsiblemente ya no vayan a ser padres y a mujeres pasadas de edad para resultar embarazadas. Es decir, la propuesta feminista conduciría a un incremento notable del paro entre la población joven del país.

4. Tercero, al varón de nuestro amparo le hubieran hecho más feliz si le hubieran reconocido 16 semanas. Pero a los padres sin esta proclividad a las tareas compartidas ni a la vida de familia no les gustaría que se les impusiera el permiso contra su voluntad. Si el destinatario de una medida está en desacuerdo con ella, tendrá todos los incentivos para hurtarse a sus efectos. Seguro que oficiará de padre mediocre durante estas semanas, dificultará con sus empachos la labor maternal de la mujer, hará lo posible por no cumplir el permiso y en el peor de los casos se buscará una ocupación alternativa mientras transcurre el tiempo de paro obligado. Y si, como me imagino, el colectivo de padres pro-equiparación es bastante menor que el de padres acomodados al sesgo de primacía de la maternidad, el resultado de la generalización del permiso será perverso socialmente y dañino de la totalidad de intereses en juego.

4. El último dilema a que nos conduciría la propuesta feminista radical es el que sigue. Partamos por hipótesis de que MUJER no está empleada en el mercado de trabajo, precisamente por ser mujer y sufrir el sesgo discriminatorio. Supongamos que su



PAREJA masculina sí está empleado en la empresa X. Extendemos el permiso de paternidad a 16 semanas, y entonces juntamente PAREJA y MUJER se encuentran discriminados en el mercado de trabajo de la empresa X. Porque la empresa X no va a contratar *ceteris paribus* a MUJER (recuerden que seguimos suponiendo el imperio del sesgo discriminatorio) ni a PAREJA, sino a otro hombre cualquiera, que no sea la PAREJA de esta mujer. Y no va a contratar, por la misma regla, a ningún varón que se encuentre emparejado con una mujer que pueda quedarse embarazada. En esta tesitura, sólo se puede superar la barrera discriminatoria que pesa sobre MUJER si imperativamente se impone que, para el caso de que ella dé a luz, TODOS LOS HOMBRES de la empresa X, y no sólo su PAREJA, se vean forzados a tomarse un permiso de 16 semanas.

Demos un paso más y supongamos que MUJER, que no está empleada, tampoco tiene una PAREJA que esté trabajando en el universo de las empresas X, Y, Z. Si MUJER no ha sido contratada en ninguna de estas empresas (supongamos que constituyen las tres todo el universo del discurso), como consecuencia del sesgo discriminatorio, igualmente tendremos que imponer, como profilaxis preventiva frente a la discriminación que, una vez MUJER dé a luz, *todos los varones contratados en las empresas X, Y, Z, tienen que tomarse una baja de cuatro meses*. Y como MUJER no es la única mujer en el universo del discurso de las mujeres, habiendo, gracias a Dios, muchas mujeres en el mundo y muchas de ellas sucesivamente embarazadas y en puerperio, *todos los hombres que están trabajando en el universo del discurso de las empresas X, Y, Z* (que, recuérdese, son las únicas empresas del mundo) *tendrían que estar de baja laboral todos los días del año y todos los años de su vida*, porque siempre habrá una mujer que haya dado a luz dentro del universo del discurso de las mujeres del mundo (o, al menos, dentro del espacio jurídico español).