



- ◆ Trabajo realizado por la Biblioteca Digital de la Universidad CEU-San Pablo
- ◆ Me comprometo a utilizar esta copia privada sin finalidad lucrativa, para fines de investigación y docencia, de acuerdo con el art. 37 de la M.T.R.L.P.I. (Modificación del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual del 7 julio del 2006)

**PONENCIA TEMÁTICA II: LA CONCILIACIÓN TRABAJO/FAMILIA
Y SUS IMPLICACIONES EN LA SOCIEDAD CIVIL:
TRANSFORMACIONES SOCIALES Y TENDENCIAS DE FUTURO**

Aquilino POLAINO LORENTE

Catedrático de Psicopatología

Director del Departamento de Psicología de la Universidad San Pablo-CEU

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN.—2. ALGUNOS SENCILLOS DATOS ESTADÍSTICOS.—3. ¿POR QUÉ TRABAJA LA MUJER ESPAÑOLA?: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORALES.—4. DIFERENCIAS LABORALES SIGNIFICATIVAS ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER.—5. EL VALIOSO APOYO DE LOS LINAJES FEMENINOS.—6. NUEVAS POSIBLES CAUSAS PARA LA NO CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA.—7. HACIA UN CAMBIO EN LAS MOTIVACIONES.—8. LA MUJER Y LAS TRANSFORMACIONES SOCIALES.—9. EN BUSCA DE SOLUCIONES.—10. A PROPÓSITO DE LA EQUIDAD INTERGENERACIONAL.

1. INTRODUCCIÓN

En el Diccionario de la RAE, la voz «conciliación» tiene varias acepciones significativas, de las que tomaré las que me parecen son más adecuadas para lo que aquí interesa. Conciliación significa la «acción y efecto de conciliar. Conveniencia o semejanza de una cosa con otra. Favor o protección que alguien se granjea». Mucho más explícito resulta el significado de «conciliar»: «Componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias».

Según esto, y si hacemos un uso correcto del lenguaje, quiere decir que partimos de la hipótesis de que existe una cierta oposición entre trabajo y familia, aunque no estoy seguro de que esa oposición sea definitiva y no pueda cambiarse en el futuro. Que estas dos realidades están hoy en conflicto es algo que no se le oculta a nadie.

De hecho, la mujer en especial padece en la actualidad numerosos trastornos psíquicos que en la mayor parte de las veces están desencadenados por la continua oposición en su intimidad entre los deberes profesionales y familiares. La anterior afirmación la hago con conocimiento de causa, como el especialista en psiquiatría que lleva dedicado a estos menesteres durante 38 años de vida profesional ininterrumpida.

En ocasiones, esa oposición se resuelve con una renuncia de la mujer a su legítima promoción profesional. Esta solución puede experimentarse como traumática o no, pero en cualquier caso exige mucha generosidad por parte de ella e inevitablemente supone también en ciertas ocasiones una «sangría» para la empresa en que trabaja.

Sé de muchas mujeres que han dejado pasar por sus vidas excelentes ocasiones profesionales. Y, sin embargo, su renuncia ha sido completa. ¿A qué han renunciado? A muchas cosas: a triplicar sus honorarios mensuales, a mejorar su estatus profesional, a incrementar su prestigio, a dirigir, organizar y mandar sobre muchos de sus subordinados, a autoafirmarse a sí mismas en el desempeño del trabajo que realizan a un nivel mucho más alto.

¿Cuál ha sido la causa de esa renuncia? La razón ha sido que de aceptar la oportunidad que se les ofrecía tendrían que viajar más, ausentarse de casa, dedicar más horas a su trabajo y asumir una cuota mayor de responsabilidad. Todo esto resultaba relativamente incompatible con cuidar de su hogar y educar y disfrutar de sus hijos todavía pequeños. Tal renuncia tiene, sin duda alguna, mucho mérito. Cuando esa renuncia se vive de forma

traumática, puede generar desajustes y conflictos que se acompañan de conflictos conyugales, ansiedad u otros trastornos psicopatológicos más graves.

En el ámbito de las empresas se ha despertado una nueva sensibilidad sobre estos problemas. El 90% de los directores de recursos humanos está de acuerdo en que mejorar la conciliación entre familia y trabajo mejora el rendimiento de los empleados. Por tanto, el problema no puede reducirse a sólo el ámbito de la mujer, sino que interpela y atañe también a la empresa y, como tendremos ocasión de observar, al varón.

Por eso estoy de acuerdo en que el problema existe y hay que tratar de solucionarlo, pues a muchas personas y matrimonios les va en ello la posibilidad de ser felices o no. Como también a la empresa y a la entera sociedad les va en ello la posibilidad de crecer y progresar de forma armoniosa.

2. ALGUNOS SENCILLOS DATOS ESTADÍSTICOS

Considero que para hacernos cargo de este problema lo mejor será que exponga algunos sencillos y elocuentes datos estadísticos recientes. Espero que esto pueda darnos una idea de las implicaciones que está teniendo este problema en la sociedad civil.

Recordemos algunos datos laborales. La población de España, de 16 años y más, en el año 2002 (30 de marzo) era de 33.899.000 personas, de las cuales el 51,43% eran mujeres y el 48,57% hombres. En 2003, con un aumento de la población de 2.450.000 personas, el porcentaje femenino subió al 52,19%.

Es cierto que en ese periodo se crearon 377.000 empleos, lo que significa un crecimiento anual del 2,35%. Pero no hay que olvidar que el crecimiento anual de la población, en ese mismo periodo, fue del 2,64%, por lo que a pesar de la bondad de esos resultados hay que afirmar que son insuficientes.

En el año 2002 la tasa de paro femenino fue del 16,66% frente al 8,39% del masculino. En las mujeres menores de 25 años esta tasa ascendió al 28,14%. De cada 10 mujeres que deseaban trabajar en España, tres no lo lograron. De cada 10 mujeres españolas de 16 años, sólo 4 desearon trabajar. La tasa más baja de mujeres que en Europa no desean trabajar se encuentra en España (Termes Carreró, 2003 y 2001).

El paro femenino supera casi en un 50% la tasa de desempleo total, y desde luego dobla la tasa de desempleo masculino. España es el país de mayor desempleo femenino de la Unión Europea (EUROSTAT, abril 2000). Esa tasa, por ejemplo, es el doble a la de la Unión Europea. En Austria, Reino Unido y Holanda esa tasa no llega al 5%.

Las regiones autonómicas con menor tasa de paro femenino en España son Baleares y Navarra, con el 8% y el 9%, respectivamente; y la más altas Extremadura y Andalucía, con el 36% y 37%, respectivamente. Paradójicamente, sin embargo, las madres que trabajan rinden más que las mujeres solteras.

3. ¿POR QUÉ TRABAJA LA MUJER ESPAÑOLA?: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORALES

Llegados a este punto, parece conveniente formularse la pregunta de ¿por qué trabaja la mujer española? No parece que esta cuestión pueda responderse apelando a sólo la femenina ambición de poder, como han demostrado Chinchilla y León (2003) en su reciente libro *La ambición femenina*.

Según la investigación realizada por Gómez (2003), en España la mujer no desea el *trabajo a tiempo parcial*. Ésta es una cuestión importante, si de verdad se desea resolver el problema de la conciliación entre familia y trabajo. En España sólo el 17% de las mujeres trabajan a tiempo parcial. En Holanda, donde el paro femenino es del 3,8%, el 71% de las mujeres tra-

baja a tiempo parcial. En el Reino Unido el 44%, en Bélgica el 44%. Por debajo de España sólo se encuentran Portugal (16%) y Grecia (8%).

Ocho de cada 10 mujeres españolas que trabajan están muy contentas con su trabajo, pero la mitad de ellas sostiene que eso influye negativamente en la educación de sus hijos y en las personas que tienen a su cargo. En concreto, el 47% considera que ser madre afecta de forma negativa su carrera (Gómez, 2003).

Si tratamos de desvelar cuáles son las motivaciones por las que la mujer española trabaja, nos encontramos con lo que sigue: el 17,5% lo hace por la satisfacción que les produce el trabajo; el 17% trabaja por una motivación económica y el 13% por lograr una mayor independencia económica del marido. A pesar de satisfacer esas motivaciones laborales, todas ellas reconocen que su trabajo les produce sobrecarga y estrés crónico. No deja de ser curioso que —¡todas ellas!— admitan este mismo hecho.

En otra investigación realizada por la Escuela de Negocios ESADE (2003), se encontró que el 14% de las mujeres que trabajan fuera de casa preferirían no tener que hacerlo.

4. DIFERENCIAS LABORALES SIGNIFICATIVAS ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER

Hay también ciertas diferencias significativas en el comportamiento laboral femenino y masculino. Así, por ejemplo, los retrasos de la mujer, por motivos familiares, en la hora de entrar al trabajo son del 27% y en los hombres del 22%. Las salidas anticipadas, por motivos familiares, llegan en las mujeres al 33% y en los hombres a sólo el 22%. Estas significativas diferencias no debieran considerarse de forma aislada e independientemente del trabajo que mujer y varón realizan en el hogar. Tal vez si se hace intervenir esa nueva variable pueda explicarse mejor la «razón» de las diferencias encontradas.

En otro estudio realizado por Constanza Tobías (2004), los hombres solamente se ocupan de dos tareas domésticas: ayudar a los hijos en los deberes de la escuela y regar las plantas.

Según el Instituto de la Mujer (2003), el reparto del trabajo doméstico entre el hombre y la mujer está muy desajustado. El tiempo dedicado al cuidado de la familia por el hombre es de 51 minutos al día, mientras que en la mujer es de 1 hora y 51 minutos. El tiempo que se destina a la compra es de 26 minutos para el hombre y de 53 minutos diarios para la mujer. En cuanto al trabajo propiamente doméstico, el varón dedica 3 horas y 10 minutos y la mujer 7 horas y 22 minutos.

Es decir, que en todos los trabajos más duros la mujer invierte y dedica más tiempo que el hombre. Si a la vez tenemos en cuenta que, por lo general, el horario laboral es prácticamente igual para el del hombre que para la mujer, para satisfacer todos estos objetivos no estamos necesitando de una mujer, sino de una *superwoman*. Esto no parece que sea razonable, aunque de momento, no se hayan asumido el cambio de actitudes que sería necesario.

Las mujeres desearían trabajar menos horas, pero sólo lo aceptaría el 15% de ellas, si esto supusiera una reducción del salario (Tobías, 2004). Por tanto, la cuestión económica es una variable mediadora, autorreguladora y no siempre explícita del conflicto entre trabajo y familia.

5. EL VALIOSO APOYO DE LOS LINAJES FEMENINOS

La Fundación Encuentro (2004) ha propuesto para la solución de este conflicto la apelación a la solidaridad intergeneracional de los linajes femeninos, es decir, el apoyo que tienen muchas madres en las abuelas maternas. La ayuda de la abuela en la atención de los hijos es importante para el 64% de las mujeres trabajadoras. Esa tasa se incrementa hasta el 74% en las muje-

res casadas, cuyas edades oscilan entre los 30 y los 40 años. Esta misma tasa vuelve a incrementarse hasta el 86% en las menores de 30 años.

Estos datos ponen de manifiesto el valioso apoyo de la familia extensa a la familia nuclear, como algunos gustan decir ahora. De hecho, la familia —sin entrar en la consideración de si es nuclear o extensa— es el lugar común donde convergen todos los problemas humanos.

Vengo afirmado, por eso, desde hace muchos años (Polaino Lorente, 1990) que la familia es la mejor Seguridad Social y, para ciertos problemas, la única. A ella va a refugiarse la hija que se ha divorciado, la adolescente que se ha quedado embarazada, el hijo adicto a las drogas, el hijo que está en el desempleo, etc.

A lo que se observa, la familia aguanta todo. Y eso a pesar de que las políticas familiares apenas sí prestan ciertas ayudas, por constituir todavía una «asignatura pendiente» en algunos de los gobiernos que rigen a la ciudadanía en este siglo XXI (Polaino Lorente, 2004 y 2002).

6. NUEVAS POSIBLES CAUSAS PARA LA NO CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA

Además de las ya consideradas líneas atrás, hay muchas otras variables intermedias —acaso demasiadas—, que también son relevantes y han de ser tenidas en cuenta en la comprensión y solución de este problema. Más allá de la variable económica —con ser ésta muy importante— hay otra que es, en mi opinión, más relevante.

Me refiero, claro está, al *concepto de familia* de que se parte. Muchas veces el enfrentamiento no se produce entre trabajo y familia, sino entre trabajo y entretenimiento, trabajo y placer, trabajo y ocio. El concepto de familia, que ha pasado a ser muy co-

mún en la actualidad, es el que identifica la familia con el ocio, el descanso y el tiempo libre. Este nuevo concepto poco o nada tiene que ver con el eufemismo de los «modelos de familia», de que tanto se habla.

Según esta concepción, la familia constituiría un escenario en el que no es preciso trabajar. La familia estaría diseñada para descansar, disfrutar y reponer fuerzas. Pero si la familia fuese así, si constituyese sólo un ámbito sólo cerrado destinado a lo lúdico, entonces se explica que forzosamente haya de enfrentarse al ámbito laboral.

Por consiguiente, si el enfrentamiento entre trabajo y familia es en ocasiones tan radical es porque la familia ha sido incluida —sin ningún fundamento para ello— en el ámbito del ocio. Pero la familia, como se ha observado, exige también de cierto trabajo —de «otro» trabajo diverso del profesional—, que es prioritario y más complejo y relevante que el profesional y, por eso mismo, da también más satisfacciones que aquél.

Si esto se comprendiera, si al menos se admitiera que en la familia no todo es actividad lúdica sino que es preciso trabajar en ella, es probable que disminuya la tensión actualmente existente entre familia y trabajo, aunque tampoco sólo esto resolvería el conflicto.

Ahora parece estar de moda *atacar la familia* —especialmente eso que algunos llaman «familia tradicional»—, al mismo tiempo que se exige un mayor compromiso con esta institución, por parte de los gobernantes. No hay que hacer demasiado caso a esos comentarios destructivos, pero sí han de ser tenidos en cuenta si se ha de resolver el problema de la conciliación entre familia y trabajo. En cierto modo, los críticos de la familia son personas que dan pena, precisamente por lo mucho que ignoran acerca de esta institución básica e insustituible. En cualquier caso, como escribe Chesterton, «quienes hablan contra la familia no saben lo que hacen, porque no saben lo que deshacen».

Puede estimarse que en la actualidad el 50% de las familias españolas están rotas. Este hecho es también significativo, porque después de una ruptura la conciliación de la familia con el trabajo es todavía más difícil y compleja. Las *rupturas conyugales* —con independencia de que tengan un refrendo jurídico o no—, constituyen un poderoso factor que incrementa el conflicto con el trabajo.

En realidad, después de un ruptura conyugal o familiar no sólo sufre el trabajo sino la entera sociedad. Este factor es considerado hoy por los expertos como el más relevantes y poderoso de todos en orden a suscitar el vuelco más radical y peligroso en una cultura.

Si se disuelve la familia se fractura el tejido social y se rompe la sociedad. La secuencia y el encadenamiento natural de los elementos que configuran la sociedad es el siguiente: persona-familia-sociedades intermedias-estado. *Sin personas no hay familia, sin familia no hay sociedades intermedias, y sin éstas no hay Estado.* Es preciso afirmar, una vez más, que son las familias las que generan ese *tejido social* que es indispensable para la empresa. De aquí que *sin familia no hay empresa.*

La familia es un fin en sí mismo, el trabajo no. Por muy relevante que sea un trabajo, siempre será un medio al servicio de un fin. No se tiene una familia para trabajar, sino que se trabaja para tener una familia. Si esto se olvida, *se invierten los medios y los fines.* Es decir, los medios son priorizados como si fueran fines en sí mismos, y los fines se desfinalizan y mediatizan. En una sociedad así constituida, es prácticamente imposible ensamblar y encontrar ese ajuste fino que exige la conciliación entre familia y trabajo.

El motor del trabajo es la familia, el motor de la familia es el amor. Lo que la persona desea es «querer y ser querida», y eso no puede satisfacerse en el ámbito laboral o, al menos, no puede satisfacerse en el modo profundo y suficiente que las personas requieren.

La familia es el único ámbito en el que la persona es amada por sí misma, tal cual es y de forma incondicionada. Como comprende-

rán ustedes, esto no sucede en ningún trabajo. Por la sencilla razón de que no es ese el fin de ningún trabajo. Si la familia no es considerada lo más importante, entonces se siembra la confusión y, por tanto, ignoramos a dónde tenemos que ir: la brújula se ha roto y ya no marca el norte. Éste es un momento, disolvente y enajenante, de la sociedad en que estamos.

No quiero ni puedo pensar que haya gente que quiera destrozarse la familia anteponiendo por encima de ella el rendimiento económico de las personas. Pero sí sé, como terapeuta familiar y consultor de empresas, que si a una persona le va muy bien en su trabajo profesional y muy mal en su familia, antes o después le acabará yendo también mal en su trabajo. Algunas personas se han quedado así sin familia y sin trabajo.

Por el contrario, si a una persona le va bien en su vida familiar, aunque esté en el desempleo, si la familia le sigue apoyando acabará encontrando trabajo. Esto significa que en la posible competitividad que se establezca entre familia y trabajo, hay que saber cómo llevar el timón, y saber cuándo hay que renunciar y cuándo no. En mi experiencia, son más numerosas las mujeres que los hombres que, para resolver el conflicto en esa necesaria conciliación, han renunciado al trabajo.

7. HACIA UN CAMBIO EN LAS MOTIVACIONES

Si cambia el orden de las motivaciones entre familia y trabajo —a favor de la familia, se entiende—, es muy probable que cambie también la motivación para la paternidad y la maternidad. Hoy, pensar en formar una familia, constituye una idea desmotivadora y, en cierto sentido, abrumadora para el trabajo.

Formar una familia es sinónimo hoy de complicarse la vida, algo por lo que, cuando se anuncia, casi habría que dar el pésame a la pareja que se va a casar. Formar una familia significa aceptar el compromiso de vivir *para* otros, de dejar de vivir *de*

los otros, y de renunciar al artificial enfrentamiento entre trabajo y placer.

Es necesario afrontar el hecho de que estamos ante un *modelo victimista de la familia*, que siendo erróneo ha contribuido de forma importante a cambiar otros muchos valores, incluso aquellos que se refieren también al trabajo. La propuesta que aquí se ofrece no puede ser otra que la de *cambiar el sistema de motivaciones* respecto de la familia y el trabajo. Para eso es necesario formar a las personas, hacer que sean más comprensibles para ellas los valores fundamentales y su dinámica, de forma que libremente opten por ellos.

De hecho, el modelo victimista de la familia incurre en un grave error, porque *valora más el placer que la felicidad*. La familia es el ámbito en el que hay que encontrar la felicidad y no el placer. Para lucrar un cierto placer, basta con proponérselo, no importa que se sea o no apátrida y sin familia. Para alcanzar la felicidad eso no es suficiente.

A quienes no estén muy persuadidos de lo que se acaba de afirmar les sugiero que se planteen las siguientes cuestiones: ¿Con qué se disfruta más: con pasar una semana de vacaciones en Cancún o Santo Domingo, o con abrir silenciosamente la puerta de la habitación donde está el hijo de tres años y encontrarlo relajado y durmiendo a pierna suelta? ¿Cuál de las situaciones anteriores suscita más felicidad? ¿Cambiaría el placer de Cancún por la felicidad de ver a su hijo? ¿Qué experimenta como padre cuando abre la puerta de su casa y ve venir corriendo a su hijo, agitando los brazos y llamándole «¡Papi, papi, papi!»?

8. LA MUJER Y LAS TRANSFORMACIONES SOCIALES

Sin duda alguna, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha transformado y transformará todavía más la actual sociedad. *La mujer ha humanizado muchas de las instituciones labo-*

rales que, demasiado rígidas y frías, antes estaban dominadas sólo por los hombres. Es muy positivo, por tanto, que la mujer se haya incorporado al trabajo y que, como consecuencia de ello, la sociedad haya iniciado un nuevo proceso de transformación.

Por otra parte, debemos reconocer que *la mujer*, sobre todo cuando es joven —ya se demostrará con el tiempo—, *tiene mayor capacidad de trabajo y rinde más que el hombre*. No significa esto que la mujer sea más inteligente o esté mejor dotada para el trabajo que el hombre. Los dos son igualmente inteligentes, más allá de las diferencias específicas de género y de talante que hay en ellos.

Lo que sucede en las edades tempranas —hasta alrededor de los 30 años— es que la mujer de la misma edad que el varón crece con una madurez de casi 3 o 4 años más que él. Esto sucede a lo largo de todo el periodo de escolarización y de formación en la Universidad. Acaso por eso los mejores expedientes académicos los suelen obtener, por lo general, las chicas.

No hay más que observar los libros y apuntes de unas y otros. Las jóvenes universitarias llevan al día los apuntes, son ordenadas, estudian cada día y suelen ser muy exigentes con ellas mismas. Los chicos, por el contrario, pierden sus apuntes, les cuesta más y son menos regulares en la preparación de los exámenes, practican más deporte, suelen perder más el tiempo y son menos exigentes con ellos mismos.

Nada de particular tiene, según esto, que los Cuerpos de altos funcionarios del Estado —esas plazas que sólo se obtienen mediante reñidas oposiciones— se estén despoblando de varones y repoblándose con mujeres. Esto sí que constituye *una transformación social, a nivel de Estado*, desde dentro y silenciosa.

Otro ámbito en el que puede apreciarse la ocurrencia de esa transformación social a manos de las mujeres es, sin duda alguna, *el demográfico*. España ha aumentado su población en 2003 mucho más que en los últimos 30 años. En el año 1999 había perdido

un millón de habitantes; en 2003 se produjo un incremento significativo del 1,5% de la población (41.110.000 españoles).

¿A qué se debe este inesperado incremento de la población? Desde luego, no a una nueva explosión de la fecundidad de las españolas, pero sí a la llegada de los inmigrantes y a su tasa de natalidad.

El incremento vegetativo que experimentó nuestro país hasta hace tres años era deplorable. Se entiende por *crecimiento vegetativo* el resultado que se obtiene de restar a la suma total de defunciones el número de los nacidos cada año. En el año 1998 el crecimiento vegetativo en nuestro país fue de 4.005; en 1999 de 7.300; y en el año 2000 se elevó a 36.300. Sin embargo, de todos los nacidos, sólo el 3,8% procedían de padre y madre españoles.

La *tasa de fecundidad* en España en el año 1999 era del 1,1% por mujer; en el año 2003 se elevó al 1,23%. Este incremento se debe también, en buena parte, a los inmigrantes. Naturalmente, continuamos estando por debajo de la media europea (1,45% en el año 2003). Estos vertiginosos y poderosos *cambios demográficos* dependen casi siempre más de la mujer que del varón y, desde luego, pueden y deben considerarse como un importante factor de transformación social.

Podemos pensar que la *inmigración* está creando muchos problemas, y eso es cierto. Basta con examinar el incremento que se ha producido en los presupuestos del Estado, como consecuencia de haber tenido que incrementar los servicios de guardacostas, los guardias de seguridad ciudadana, los servicios médicos, etc.

Sin embargo, todavía no se ha invertido lo suficiente para solucionar este problema. Así, por ejemplo, son muy excepcionales los programas de inserción social de que disponemos, que hayan dado pruebas de su eficacia. Mientras los inmigrantes no se adaptan a la nueva cultura que les acoge —mediante el necesario proceso de gradual inculturación—, los anteriores problemas no se

resolverán. Es preciso que la *política social* destine más medios de apoyo —y mejor diseñados— a la integración social de los inmigrantes, poderoso factor en la transformación de la sociedad.

El problema de la inmigración está relacionado con el problema demográfico. Por sugerir una sola idea: es posible que estemos gastando más en la política de la inmigración que en la política familiar. Lo uno tiene que ver con lo otro, aunque en principio no lo parezca.

Recordemos que dos millones de españoles están trabajando en el extranjero —lo que hace que se consideren allí, con todo derecho, inmigrantes—, cifra que se aproxima mucho y es más o menos equivalente al número de emigrantes actualmente acogidos en nuestro país. De otra parte, los inmigrantes con sus trabajos nos están sacando las castañas del fuego. Entre otras cosas, porque hacen los trabajos que los españoles no queremos hacer.

Por último, si no fuera por ellos el *envejecimiento demográfico* de nuestro país sería insostenible. En el año 2002, del 8 al 12 de abril, se celebró en Madrid la Asamblea Mundial de Envejecimiento (paradójicamente, la anterior se había celebrado en Viena el año 1982). Tal y como se concluyó allí, hoy la edad media en el mundo es de 26 años. El país cuya población es más joven en la actualidad es El Yemen (15 años de edad media). El país más viejo Japón, con una edad media de 41 años.

Las previsiones para 2050 estiman que la edad media de la población mundial será entonces de 36 años. En esa fecha, de acuerdo con las actuales previsiones, el país más joven será Nigeria, con una edad media de 20 años, y el más viejo España, con una edad media de 55 años. Para entonces, España habría perdido el 22% de la población. Esperemos que estas previsiones no se cumplan, cosa que por ahora habrá que agradecer también a los inmigrantes.

Hoy en el mundo viven 629 millones de personas mayores de 60 años. Se estima que en el año 2050 habrá 2.000 millones de personas mayores de 50 años. De cumplirse esta predicción los

gastos de sanidad se dispararán en un 40% más. Si sumamos al 62% del coste actual —que es lo que supone la atención a las personas mayores— el 40% que se incrementaría en el año 2050, el coste resultante se incrementará entonces en el 102%. Esto, desde luego, no es sostenible, por lo que habrá que encontrar otra solución, a menos que se les niegue a las personas de edad las atenciones, medicamentos y servicios a los que tienen derecho.

Pero no piensen que esto sucede sólo en España. En Alemania acontece lo mismo. Cito a continuación unas palabras del canciller Schroeder que son suficientemente elocuentes: «*La mayoría de los problemas que debemos soportar hoy están ligados de un modo u otro a la familias*. La sociedad debe tomar medidas de justicia intergeneracional que garanticen la seguridad a las personas de edad sin generar *handicaps* financieros para los jóvenes trabajadores» (la cursiva es nuestra).

En el año 2050 cada trabajador tendrá en nuestro país que soportar la carga de cuatro personas, bien de la clase pasiva o de edad temprana. De ser así, muchas personas tendrán que optar por ser célibes o renunciar definitivamente a la paternidad, por la sencilla razón de que no podrán sostener con su trabajo a los de su propia casa y a los cuatro conciudadanos de fuera.

Como ha dicho recientemente cierto escritor, «tener hijos para la patria podría ser un delirio retrógrado del poder fascista; hoy tener hijos para pagar las pensiones es consecuencia de un mero cálculo racional». Hasta aquí algunas de las profundas transformaciones sociales que ha supuesto la incorporación de la mujer al trabajo, y sobre las que revolotea amenazadora la no conciliación entre trabajo y familia.

9. EN BUSCA DE SOLUCIONES

¿Hay alguna solución para todo esto? Estoy seguro de que la mayoría de los ponentes que me han precedido y me seguirán han

ofrecido u ofrecerán un buen elenco de brillantes y eficaces soluciones. En lo que a mí respecta, sólo puedo ofrecer las que alcanzo a vislumbrar desde el limitado horizonte de la clínica psiquiátrica y la docencia universitaria. Y a eso es a lo que me voy a atener, por lo que pido ya su benevolencia por los sesgos en que a continuación pueda incurrir.

1. La primera es que para conciliar familia y trabajo, atención a la familia y al trabajo, educación de los hijos y legítima promoción y mejoramiento en la profesión es preciso atenerse, ante todo, a lo que es primero y principalista: la *familia*.
2. Si se parte del supuesto de que la vida familiar está antes que el horario laboral, habrá que *cambiar disposiciones fiscales, jurídicas y laborales*, con tal de que no limiten la libertad de la mujer a trabajar —ni tampoco la del marido—, sino que les permitan conciliar lo uno con lo otro. Esto, sin duda alguna, constituirá un nuevo y decidido esfuerzo legislativo, además de un reto, puesto que sin este imprescindible cambio todos los restantes serían insuficientes.
3. Es preciso *mejorar la formación general, profesional y universitaria de los jóvenes*, de acuerdo a las demandas del trabajo. La mujer a los 25 años dispone de una mayor madurez profesional que el varón de la misma edad. Esto habrá que corregirlo mediante la oportuna educación diferencial entre ellos, de forma que esas diferencias no se transformen en un injusto agravio comparativo.

Es cierto que a los 55 años, las actitudes de los trabajadores femeninos y masculinos se transforman. Por lo general, las mujeres a esa edad se cansan antes y están menos motivadas por el trabajo que los varones, quienes en cambio continúan en la lucha por ascender e incrementar su rendimiento, si es que no aumentan también en competitividad.

Esto puede compensar lo anterior, pero sería una lástima que se minimizara el rendimiento de los varones o su incorporación a puestos de responsabilidad, sólo a causa de esa corregible inmadurez cuando jóvenes. No se olvide que la inmadurez juvenil de los varones a la que estoy aludiendo, además de entorpecer su rendimiento laboral, obstaculiza también su implicación en la vida familiar.

4. Las *políticas relativas a la organización laboral* por las que se opte deben llamar a la creatividad y apelar a la responsabilidad de la persona, más que al estricto cumplimiento de normas y prolijos reglamentos, que tal vez dificulten más aún la solución del problema de la conciliación.

Lo que en verdad se precisa es *un cambio de actitudes en las personas y en las organizaciones*. Esto, obviamente, no se regula con un sencillo o complicado decreto-ley. Las leyes no son mágicas, aunque aspiren a contribuir a una mejor y más humana regulación de la realidad. Las leyes, por otra parte, se promulgan con carácter universal (atravesadas por su implícita rigidez) y no con carácter particular (que es lo que permitiría la emergencia de la creatividad), por lo que habrá siempre una cierta oposición entre su «letra» y el «espíritu» al que pretenden servir.

5. Las leyes son rígidas, las personas libres. *La adecuación entre leyes y personas* no siempre resulta fácil de conseguir. Habrá que regularlo todo mejor, de forma que haya un contexto legislativo que, dentro de su orden, sea el más adecuado a la realidad.
6. La solución habrá de venir de *la creatividad de las personas* —y eso hará que la sociedad funcione— y de las mismas *leyes*, con tal de que sean mínimas —cuantas menos, mejor—, además de claras, firmes, y que puedan adaptarse con facilidad a la realidad.

7. Hay que *crear puestos de trabajo que sean flexibles* y no fomentar esa devoción por ser funcionarios, por la seguridad no incentivada. Esta flexibilidad incluye la disposición a cambiar de puesto de trabajo, a formarnos y enriquecernos en otro ámbitos. Hay que girar el timón empresarial hacia los horarios limitados, el trabajo a distancia, al teletrabajo, y a todo cuanto en este sentido pueda beneficiarnos la reciente *revolución informática* que se ha puesto en marcha. La tasa de personas que se han incorporado a estas nuevas formas de trabajo es todavía muy baja, casi excepcional. Sin embargo, asumir esas formas de trabajo haría posible que diera tiempo a cambiar el pañal de un hijo, echarse una siesta, dar conversación a un anciano y a otras muchas cosas más. Hay muchos *errores en el modelo de negociación colectiva*, porque se piden enseguida, con una exigencia inusitada, salarios mínimos, que muchas veces no son adecuados al aprendizaje ni al primer empleo. No creo que haya que forzar a contratar de manera indefinida y menos al que está empezando. La habilidad de negociación debe llegar también hasta la concordia entre familia y trabajo.
8. La última solución, que me parece es la clave de todas y la que sostiene la bóveda del arco familiar, es que *el hombre ha de integrarse en la familia*. No se trata aquí del trabajo doméstico —con ser éste muy importante—; hablo de algo más profundo y de mayor alcance: de integrarse en la familia.

No se trata de saber quién se va a encargar de poner en marcha la lavadora, cambiar un pañal, recoger la cocina, bañar al hijo o bajar la basura. Se trata, sencillamente, de que la mujer no es suficiente —como tampoco el varón, aisladamente considerado— para educar los hijos y las hijas que hoy demanda la sociedad.

Como psiquiatra he atendido a muchos varones de 20 años de edad, que forman parte importante del relevo ge-

neracional de la actual sociedad española, con la mente fracturada y la personalidad atomizada porque les ha faltado el contacto con el padre, del que tanta necesidad tenían (Polaino-Lorente, 1993). Esto duele, incluso al psiquiatra. Es lógico que no pueda olvidarme de ellos. Son personas con la vida destrozada por la ausencia de su padre. Porque sus respectivos padres trabajaron intensamente para que a sus hijos no les faltara nada y luego resultó que fueron ellos mismos los que faltaron. No supieron estar en el escenario de la convivencia familiar donde en cada momento y circunstancia tendrían que haber estado.

También el hombre tiene que estar en casa y, sobre todo, apoyar a su mujer. Aunque para ello haya de recortar su actividad laboral. También el hombre necesitará tener una mayor flexibilidad en su trabajo. Sin esto no puede haber conciliación entre trabajo y familia, sea porque la mujer no se siente apoyada por su marido, sea porque los hijos no conocen o no conviven con su padre, o sea porque el padre, cuando está en casa no la vive como su propio hogar.

La cuenta de resultados de una mujer que no se siente apoyada por su marido disminuye en un 30% de lo que podría haber obtenido. Las numerosas parejas a las que he atendido como terapeuta familiar me autorizan a hablar —incluso a gritar si fuera necesario— en estos términos, tal vez objetivamente muy duros.

La actual crisis de la masculinidad es apenas un destello más de este conflicto entre familia y trabajo. Como dicen, de forma razonable, algunas de mis alumnas: «Dr. Polaino, yo busco chico, pero es que ninguno vale nada». A lo cual siempre contesto lo mismo: «no será del todo cierto, tiene que haber hombres como Dios manda».

Es preciso sacar la masculinidad de la intimidad de cada varón, hay que sacar de la virilidad la masculinidad implícita, que está como adormecida o anestesiada. De eso es de lo que, precisamente, tiene hambre la mujer para que su trabajo funcione. Si el hombre no asume sus compromisos, como marido y como padre, su mujer no dará en el trabajo todo lo que de bueno tiene dentro, y su propio hogar acabará por ser un infierno. Un modo extraño de que todos pierdan y nadie gane.

10. A PROPÓSITO DE LA EQUIDAD INTERGENERACIONAL

Lo que hemos observado tiene mucho que ver con la equidad intergeneracional, un hábito de comportamiento que forma parte de la virtud de la justicia y también de la justicia social. Se entiende con *equidad intergeneracional* el hecho de transmitir a la siguiente generación una sociedad al menos tan buena —lo lógico es que sea mejor, pues sería un signo de que progresamos— como la que se encontró la generación que va a ser relevada en ella (Donati, 1993).

La sociedad que mi generación y yo nos encontramos cuando llegamos a esta tierra, tenía determinadas peculiaridades, propiedades y características muy singulares y, desde luego, ofrecía ciertas opciones a todos los niveles (de formación, axiológicas, familiares, profesionales, de mercado, de potencial de consumo, etc.). Por tanto, un hijo que hoy naciera tendría que encontrarse con una sociedad igual o mejor que la de su padre; de lo contrario habría que concluir que la generación de su padre no lo ha hecho bien, que no ha sido justa, que ha pasado a la siguiente generación un testigo —el que se encontró— sólo que devaluado.

Si ese hijo no tuviera, al menos, las mismas facilidades o mayores que su padre para acceder a idénticas o parecidas posibilidades, entonces habría que concluir —excepto en circunstancias de fuerza mayor— que esa generación no ha cumplido, no ha pe-

leado todo cuanto debía para hacer un mundo mejor, a fin de dejar ese patrimonio a los que le sucedan. La solidaridad y la equidad intergeneracional lo que ponen de manifiesto es que la *libertad*, tan singular y propia de cada persona, hay que entenderla como *interdependencia*.

Lo que cada uno de ustedes hace a mí me importa, me atañe, me salpica. Lo que yo haga, antes o después, a ustedes también les llega. Por tanto, no podemos escondernos agazapados en el individualismo hermético de «yo-para-mí-conmigo-sin-nadie», porque esa fórmula no es verdadera; es pura ficción, tanto desde la perspectiva del trabajo, como de la cuenta de resultados y de las interacciones humanas.

En mi opinión la conciliación entre familia y trabajo *depende más del varón que de las leyes del Estado*, aunque en menor importancia de las leyes, cualesquiera que sean éstas las que se promulguen. En el horizonte que hoy se nos ofrece, hombre y mujer no deben competir, *deben complementarse* porque mutuamente se necesitan. Cuando se armonicen las relaciones entre ellos serán mucho más fáciles de acatar las leyes que se promulguen, los cambios estructurales que se produzcan en las empresas y, sobre todo, será más equitativamente programada la transferencia de valores de una generación a otra, la trasmisión del valor de la equidad de una a otra generación.