FAVORECER LA NATALIDAD. HOMBRES Y MUJERES ANTE LA VIDA PROFESIONAL Y LA VIDA FAMILIAR.-

Buenos días, bienvenidos a este encuentro organizado por la Academia Europa de la CESI sobre políticas para favorecer la natalidad y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Constituye para mí una satisfacción personal darles la bienvenida a este evento como Vicepresidente de la Academia de Europa en representación del Presidente Peter Hessen, que no ha podido asistir.

Durante muchos años las sociedades desarrolladas fundamentaron su acción en políticas restrictivas de la natalidad. Como ha podido comprobarse con el paso del tiempo se trataba de políticas nefastas. En España, por ejemplo, hablar de natalidad o ayudar a las familiar era poco menos que retrógrado probablemente porque recordaba la propaganda de natalidad de épocas anteriores a la democracia. Casi sin darnos cuenta pasamos de tener una de las mayores tasas de fecundidad en los años setenta a tener la segunda más baja de natalidad en los años noventa.

Esa fuerte caída de la natalidad que ha durado casi tres décadas, y de la que empezamos a recuperarnos, está provocando, un progresivo envejecimiento de la población muy perjudicial para la economía y el bienestar

El descenso demográfico es una realidad. En Europa las familias numerosas son cada vez menos. ¿Por qué? Todos conocemos las causas. Ahora mismo, en España, la media de hijos es 1,3 ó 1,2 por familia, una de las más bajas de Europa. El relevo generacional se produce con 2,3 hijos, es decir, todo apunta a que no vamos a tener ese relevo generacional.

Actualmente, un estudio del año 2004 revela que a muchas mujeres les gustaría tener más hijos y que uno de los factores determinantes para no tenerlos es precisamente *no disponer de tiempo* , en definitiva un problema de “conciliación de la vida laboral y familiar”.

Indudablemente hay que mejorar las políticas favorecedoras de la natalidad, por muchas razones, pero también para que las mujeres tengan esa libertad para elegir, para que las familias que quieran constituirse puedan tener los hijos que quieran. Las mujeres necesitan más tiempo, pero también lo necesitan los padres. Es importante que los padres, hombre y mujer, concilien su vida laboral y familiar.

Debemos, por tanto, apoyar a la mujer e involucrar más a los hombres. Y hay que dedicar un tiempo a cada hijo y es tan importante que se lo dedique tanto el hombre como la mujer.

En las sociedades desarrolladas, el tiempo que cada trabajador puede dedicarse a sí mismo y a los suyos es un auténtico indicador de progreso económico y social. Los trabajadores, cualquiera que sea nuestro sector y nuestra actividad laboral, sabemos que trabajar más horas no significa producir ni rendir más. Esto es lo que pensamos, ésta es la visión que tienen los Sindicatos y ésta es también la visión de muchas empresas en los países de la CEE. Por ello, no es razonable –ni en términos de rendimiento ni en términos sociales- exigir a nadie, por muy altas que sean sus retribuciones o sus responsabilidades, que renuncie a su vida personal y familiar, que no es recuperable, para dedicar todo o casi todo su tiempo a permanecer en su puesto

de trabajo. Es el cumplimiento de objetivos el que permite evaluar el rendimiento y no la presencia –muchas veces improductiva- en la empresa o en la función pública.

Creo que todos podemos estar de acuerdo en esto. La conciliación de la vida laboral y familiar no es una necesidad únicamente individual. Es una necesidad social, colectiva, que repercute en muchos otros aspectos de la convivencia, como la educación de nuestros hijos o la atención a las personas mayores o con discapacidad, los transportes, el urbanismo... Además, el exceso de horas de trabajo y la falta de flexibilidad en las jornadas son una lacra que también debe preocuparnos porque entorpece la igualdad de oportunidades, pero muy especialmente porque supone una barrera para las mujeres, que tradicionalmente se han visto obligadas a elegir entre su desarrollo profesional y su desarrollo personal y como madres o como abuelas.

Consideramos, por tanto, que conciliar la vida laboral y profesional es un auténtico derecho de ciudadanía. Un derecho que incluye la racionalización de horarios y también otras muchas medidas que favorecen el ejercicio de ese derecho, un permiso de paternidad adicional al de la madre, la ampliación del permiso de maternidad por acumulación del tiempo de lactancia, excedencias y modalidades de jornada flexible o reducida para el cuidado de nuestros hijos menores de 12 años y de nuestros mayores, permisos para facilitar la adopción internacional o para acudir a técnicas de fecundación asistida.

Puedo hablarles de una experiencia muy interesante en mi país, España: El Plan Concilia, acordado con los sindicatos, que acaba de cumplir su segundo año de vida. Y debo decirles que ha sido, sin duda, una de las iniciativas públicas que más consenso y respaldo social ha concitado.

Un nuevo horario se ha establecido en toda la Administración General del Estado a través de los correspondientes calendarios negociados con los sindicatos. Y es verdad que está costando que todos los organismos públicos lo respeten. Pero también hay que decir que el balance del Plan Concilia, globalmente considerado, es positivo: la flexibilización de la jornada por hijos menores de 12 años, el permiso de paternidad, la ampliación del permiso de maternidad por acumulación de la hora de lactancia y la reducción de jornada por guarda legal están siendo los permisos más demandados.

En este contexto: ¿Qué tienen que hacer los sindicatos? Demandar medidas. ¿Qué tienen que hacer los empleadores públicos y privados? Escuchar a la sociedad y promover esas medidas ¿Y qué tienen que hacer las instituciones? Respaldar esas iniciativas. Es decir, el compromiso de todos.

Decía Víctor Hugo, *no hay nada más importante que una idea a la que le ha llegado su tiempo*. Debemos entonces reconocer que ha llegado el momento de conciliar, que el debate social está abierto, que la legislación europea tiene que contemplar estas iniciativas y que vamos teniendo todos la certeza de que debemos armonizar los ritmos de vida de los distintos miembros de la unidad familiar. Los ciudadanos del siglo XXI no queremos ser simplemente espectadores; queremos sentirnos actores y autores de nuestra vida, y para ello necesitamos tiempo. Hace años, a la pregunta: *¿Qué haces?,* se respondía enumerando las actividades laborales. Evidentemente, las cosas han cambiado. El tiempo es oro sí, pero esto ya no significa lo mismo que para Benjamin Franklin en los inicios del capitalismo.
La demanda de una nueva distribución del tiempo no es exclusivamente una necesidad social y adulta; es además una exigencia educativa. Convivir con los miembros de su familia es un derecho fundamental de los menores.

Desde la organización que represento, ANPE, en nuestra condición de Sindicato de Profesores estamos obligados a llamar la atención sobre la enorme, impactante dimensión educativa que la racionalización de los horarios de trabajo de los adultos comporta, porque sabemos que el tiempo de convivencia de nuestros alumnos con sus padres, supeditado casi siempre al horario de trabajo de éstos, tiene una incidencia sustancial sobre el equilibrio vital de los niños y adolescentes, sobre sus hábitos de alimentación y sueño, y sobre su proceso de aprendizaje.

Acabamos de inaugurar una nueva época, en la que el fomento de la natalidad, las ayudas a las familiar y la conciliación de la vida laboral han entrado de lleno en la arena política de todos los países de la CEE, y deben ser una de las prioridades de los gobiernos al igual que lo son las reducciones de impuestos, la construcción de infraestructuras o la mejora de las pensiones y es fundamental priorizar y favorecer esas políticas, porque una sociedad que se estanca demográficamente y envejece acaba estancándose económica y socialmente.

Nicolás Fernández Guisado.
Vicepresidente de la Academia Europa de la CESI.