

de los hijos a edades tempranas. Este debe ser un punto central de las agendas políticas de las administraciones», advierte Hertfelder. «Es un buen momento para hablar de esto. Queremos hechos, no palabras», insiste Casero.

El estudio señala también que la falta de conciliación de la vida laboral y familiar afecta, además, al número de hijos. Se basa para ello en el análisis de los datos recogidos, que indican que la practica totalidad de los españoles (89%) quisieran tener entre dos (58%) y 3 o más hijos (13%) lo que, además, recuerda Hertfelder, «aseguraría el nivel de reemplazo generacional de 2,1 hijos por mujer, ya que se necesitan, al menos, 260.000 nacimientos más de los que se producen anualmente».

«La realidad —continúa— es que en España cada vez se tienen menos niños, en parte, por la falta de conciliación». En concreto, y según datos del INE, nacen 144.700 niños menos que en 1980 (reducción del 25,4%), a pesar del aumento poblacional en casi 9 millones de personas en este periodo. Por eso, junto a la flexibilización y racionalización de los horarios laborales, el estudio del IPF también hace hincapié en el apoyo a la maternidad de las trabajadoras.

Respecto al cuidado de los hijos recién nacidos, la solución más demandada, por 2 de cada 3 personas encuestadas, es que la baja remunerada para atender al bebé tenga una duración de entre 5 y 12 meses. Y una de cada diez va más allá, al proponer que la baja remunerada sea de entre 13 y 24 meses. Después, cuando los niños son pequeños y no tienen edad de ir a la escuela, el informe apunta que 8 de cada 10 encuestados (78,7%) consideran que la mujer debe trabajar a tiempo parcial o incluso no trabajar. Aunque la evidencia es muy distinta, y 6 de cada 10 mujeres han tenido jornada completa cuando sus hijos han sido menores, mientras que solo 1 de cada 8 mujeres ha disfrutado de jornada a tiempo parcial (el 13%).

Otro aspecto que denuncia el informe es la existencia de «mobbing ma-

ternal» o rechazo de la madre por parte de la empresa. Así, según el Barómetro Cisneros XI (Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo) y Fundación Madrina, el 25% de las trabajadoras embarazadas de entre 18 y 25 años acaban siendo despedidas. El «mobbing maternal», tal y como indican desde estas instituciones, «es una lacra laboral que impide tener los hijos que se desean, ya que peligra el puesto de la madre. Este tipo de situaciones provoca, además, conflictos de pareja que pueden llevar a la ruptura, incremento de abortos, depresión... y debería ser considerado como un delito laboral y penal».

«Hablar de conciliación familiar y laboral en España es señalar un reto aún por conquistar —concluye Eduardo Hertfelder—, y una necesidad si queremos familias sólidas en las que la convivencia sea una realidad y en la que los hijos puedan ser atendidos debidamente por sus padres». Por contra, «un equilibrio deficitario entre vida laboral y

familiar puede originar, por una parte, una incomunicación y un desencuentro en el ámbito familiar que puede desembocar en crisis, conflictividades o rupturas familiares. Y también una insatisfacción laboral y personal».

El factor más valorado

No en vano, la conciliación es, según un estudio de la Fundación MásFamilia y la Comunidad Laboral Trabajando.com (Universia), el factor más valorado a la hora de elegir trabajo. Un dato para tener en cuenta: el 39% de los encuestados cambiarían su trabajo si una empresa les ofrece mejores políticas de conciliación, mientras que, dos puntos por detrás nos encontramos un salario mejor. Es más, según Javier Caparrós, director general de Trabajando.com, «los jóvenes talentos no dudan hoy en día en buscar buenas empresas para trabajar, y eso significa que se puede por un lado, crecer profesionalmente y, por otro, tener una vida personal plena. No es incompatible».

horas todo el año, sin reducción salarial, por cuidado de dos hijos menores de cinco años. Mi empresa considera que tener un hijo no es un pecado, sino una alegría, y fueron los primeros en proponerme que me acogiera a las medidas de conciliación existentes, manteniendo el mismo puesto de responsabilidad que antes de tener a mi primer hijo. Esto me permite participar realmente en las vidas de Julia, de 5 años, y de Diego, de dos. Si el trabajador está feliz pudiendo conciliar su trabajo y su vida, a la empresa le va a ir bien».

SUSANA GARCÍA
REALE SEGUROS

Jornada reducida y concreción horaria

«La conciliación es posible si quieren las dos partes, empresa y trabajador», asegura Susana García, responsable de control actuarial en Reale Seguros, y un ejemplo más de los 19 que recoge el documento #Miempresaconcilia. Ella tiene una reducción de jornada de 60 minutos diarios y concreción horaria de 8:00 a 15:00



Los mayores no quieren ser una «carga» para su descendencia S. ARRIBAS

El 60% de los jubilados aconsejan a sus hijos completar su pensión

► Fundación Mapfre presenta un estudio sobre las expectativas ante la jubilación

C. F.
MADRID

La situación económica de los hijos representa la principal preocupación de los jubilados y de los que están cerca de serlo, opinión que se debe fundamentalmente a la «difícil situación del mercado de trabajo actual y a la previsiblemente insuficiente dotación de las pensiones». Esta es una de las conclusiones del Estudio Social sobre la Jubilación: expectativas y experiencias realizado por Fundación Mapfre y presentado ayer, que retrata el estado actual y las inquietudes tanto de las personas que están muy próximas a esta etapa de la vida como aquellas que dejaron hace tiempo de trabajar.

Esa inquietud monetaria fuerza su voluntad de animar a su descendientes a que ahorren y sean previsores (60%), que consigan un trabajo estable y desarrollen una buena carrera profesional (38%), pero también a que contraten un plan de pensiones o un producto financiero (27%) que en el futuro les ayude a complementar su jubilación. De hecho el director de suscripción y gestión de Mapfre Vida, Gerardo Pérez Otaola, cuando vio los resultados del estudio tuvo la sensación de que la población está ante «la descripción de la jubilación que no vamos a tener los actuales trabajadores». Entre los motivos que dan lugar a esta per-

cepción subrayó «la previsible insuficiencia de la dotación de prestaciones públicas y futuras y el bajo nivel de ahorro a largo plazo que existe en España y en cuya cultura hay que trabajar».

La «cuarta edad»

Junto a la situación económica, la salud es el otro factor principal que reconocen como palanca del bienestar futuro y que, a su juicio, tiene una gran incidencia a la hora de permitirles disfrutar mejor de esta etapa y vivirla sin preocupaciones. La denominada «cuarta edad», formada por mayores de 80 años, también es objeto de análisis. El estudio hace hincapié en que estas personas identifican esta etapa como la de la dependencia, de la cual en muchos casos prefieren «no hablar» o «no pensar».

La posibilidad de ser una carga para los hijos es otra de las principales preocupaciones, ya que 7 de cada 10 ciudadanos espera poder contar con una solución distinta a la de depender de los hijos. En este sentido, un 29% de los jubilados y un 35% de los activos señalan que tienen pensada alguna solución para afrontar económicamente esta etapa, la mayoría relacionada con el ahorro, como los productos financieros y aseguradores, pero también con el patrimonio inmobiliario, la contratación de cuidadores a domicilio, residencias, e incluso ayuda social.

Por último, existe la opinión generalizada (un 80 de los jubilados y un 75% de los ciudadanos activos), de que la contratación de productos o servicios para poder hacer frente a esta situación de dependencia va a ser cada vez más necesaria.