



**¿Son los hijos  
y las hijas  
un bien social?**

PILAR DE LUIS CARNICER  
Profesora Titular de Organización de Empresa.  
Centro Politécnico Superior.  
Universidad de Zaragoza



**E**l alarmante descenso del índice de natalidad producido en las últimas décadas, ha provocado un creciente interés por parte de los y las economistas por analizar las causas que lo han producido, así como el efecto que este descenso puede tener en nuestro futuro sistema económico.

En este artículo trataré de reflejar las distintas aportaciones que, desde el campo de la economía y del feminismo, buscan nuevas soluciones y propuestas a esta situación.

### EL DESCENSO DE LA NATALIDAD: EFECTOS EN LA SOCIEDAD

El descenso de la natalidad es un hecho constatado en nuestros días en los países occidentales. España presenta uno de los índices de fertilidad más bajos de la Unión Europea, (1,18 niños/as por mujer, frente a una media de 1,43 en la U.E.). Tan solo en Italia el índice de fertilidad es menor (1,17). Si tenemos en cuenta que las mujeres suponen un 50% de la población, este índice de natalidad nos lleva a un crecimiento negativo de la población.

En el ámbito social podemos encontrar la causa del descenso de la natalidad en la transformación que se ha producido en la economía durante este siglo. Me refiero al paso de una economía precapitalista basada en la familia como unidad de producción a una economía capitalista de mercado, donde la unidad familiar se transforma en una unidad de consumo y de reproducción. La actividad productiva que generaban las unidades familiares deviene en una actividad reproductiva.

En la economía precapitalista, la producción estaba centrada en la actividad familiar y sigue siendo así en los países poco desarrollados. La actividad agrícola, artesanal o el comercio tradicional, necesita de mano de obra dentro de la unidad familiar, y los hijos y las hijas suponen una inversión de futuro, máxime teniendo en cuenta la escasa formación necesaria para llevar a cabo este tipo de trabajo

productivo y la corta edad a la que los hijos e hijas se incorporan al trabajo productivo familiar.

En la nueva economía capitalista, la producción se traslada al mercado. El mercado proporciona los bienes y servicios necesarios a cambio de un trabajo productivo. El mercado de trabajo absorbe los conocimientos y habilidades de los trabajadores/as a cambio de un salario con el que poder adquirir los recursos necesarios para satisfacer las necesidades familiares conjuntas. La familia se transforma en una unidad de consumo cuya única actividad es la de administrar un presupuesto para el consumo y la reproducción de los hijos y de las hijas.

Los hijos y las hijas han pasado de ser una inversión rentable que producen una utilidad cuasi-inmediata a la unidad familiar a ser una inversión diferida en el tiempo, cuya rentabilidad será disfrutada por el hijo o la hija y en último término por la Sociedad en su conjunto, debido a los actuales sistemas de reparto social de la riqueza.

Este traslado de la utilidad que generan los hijos e hijas, de la madre y el padre a la Sociedad, nos lleva a plantearnos cuál es el papel de la sociedad en las decisiones de natalidad.

Los actuales sistemas de reparto social de la riqueza en los países occidentales, suponen que cualquier ciudadano o ciudadana, que cumpla los requisitos exigidos por el Estado, tiene derecho a ciertos beneficios sociales, como la sanidad, educación, jubilación, etc.

La mayor parte de estos beneficios sociales, están más relacionados con su actividad productiva en el mercado de trabajo que con su status social o familiar, con algunas excepciones.

Así por ejemplo, el cónyuge que no participa en el mercado laboral, tiene derecho a los mismos servicios de asistencia sanitaria que cualquier trabajador o trabajadora que contribuye económicamente al mantenimiento de estos servicios, pero esta circunstancia no se da en el caso de las jubilaciones, que están relacionadas con las aporta-

ciones dinerarias que la persona ha realizado a lo largo de su vida laboral.

Otro ejemplo es el servicio de becas. Las familias numerosas tienen ciertos beneficios sociales como la reducción del 50% de las tasas para las familias numerosas de 1.ª clase o la exención total para los miembros de familias numerosas de honor. Pero la concesión de otros tipos de ayudas relacionadas con los estudios, como desplazamiento, alojamiento, libros, etc., están relacionadas con las rentas familiares.

Las reducciones de impuestos que padres y madres disfrutaban en la época de crianza de los hijos e hijas, no son equiparables al coste que soportan durante estos años, y de ningún modo se verá reflejado en su jubilación, a pesar de que coincide con la época de mayor productividad de sus descendientes.

Estos sistemas de redistribución de la riqueza, llevan a la persona a actuaciones individualistas relacionadas con el mercado de trabajo. Resulta más rentable invertir el tiempo y los bienes en el mercado de trabajo para obtener mayores prestaciones sociales en el futuro, que tener descendencia, lo que provoca el descenso de la natalidad. Pero a la vez, la reducción de la natalidad provoca una reducción de la mano de obra capaz de generar las rentas suficientes para mantener en el futuro los sistemas sociales de redistribución de la riqueza.

En la actualidad la falta de confianza de que los sistemas de prestación social generen suficientes rentas en el futuro, incentiva a los trabajadores a invertir en fondos privados, cuya rentabilidad revierte en el propio individuo. Pero ningún sistema de creación de riqueza podrá mantenerse si no se dispone del principal medio de producción que es el capital humano.

Esta situación de desequilibrio provoca que la responsabilidad de mantener ciertas tasas de natalidad se traslade de las familias a la sociedad. Si la sociedad en su conjunto desea mantener los sistemas de redistribución de riqueza actuales, es la Sociedad la que debe asegurarse el replazo generacional que asegura estas rentas futuras, convirtiendo a los niños



y niñas en un “bien social” y su reproducción en una necesidad social<sup>1</sup>.

## LA DECISIÓN DE TENER DESCENDENCIA

Frases como “las mujeres han decidido no tener hijos e hijas” o “las personas jóvenes no quieren responsabilidades familiares” son muy habituales en nuestra sociedad. Sin embargo, si consideramos a los hijos y a las hijas como un “bien social” el proceso de decisión de fertilidad habría que trasladarlo o, al menos, compartirlo con otras instituciones sociales distintas de la familia, como el Estado o las empresas.

Es evidente que las decisiones de natalidad se toman dentro de la familia, y en todo caso, deberán ser las mujeres las que tengan la última palabra, pero cuando hablamos del proceso de decisión de fertilidad nos referimos a una serie de actividades que van más allá de la concepción y alumbramiento de un hijo o de una hija.

La natalidad no acaba con el alumbramiento. La existencia de hijos e hijas conlleva una serie de actividades relacionadas con su crianza: alimentación, salud, educación, etc. Lo que denominamos cuidado de los hijos e hijas.

La economía ha definido el cuidado de los niños y niñas como una transferencia asimétrica o, más bien, como un intercambio intergeneracional en cascada. Se devuelve a los propios hijos e hijas lo que se ha recibido de los progenitores, con creces si es posible<sup>2</sup>.

Las actividades de cuidado de niños y niñas están muy relacionadas con las actividades de cuidado del resto de miembros familiares, lo que tradicionalmente ha llevado a unir esta serie de actividades, bajo el epígrafe común de “actividad

doméstica” o “trabajo reproductivo”. Esta relación ha supuesto que, tradicionalmente, la persona dedicada al cuidado de los niños y niñas, asuma simultáneamente el cuidado del resto de los miembros familiares convirtiéndose en “ama de casa” y asumiendo la administración de la economía doméstica<sup>3</sup>.

El trabajo reproductivo tiene como principal objetivo “la producción de niños y niñas” y este proceso conlleva unos costes y genera una utilidad. Desde el punto de vista económico, las decisiones de natalidad se derivan de la búsqueda de equilibrio entre el coste que suponen y la utilidad que aportan.

En nuestro sistema social, el coste de la infancia, puede ser soportado por tres tipos de instituciones: la familia<sup>4</sup>, la empresa y el Estado. Si analizamos los distintos tipos de coste y utilidades que los niños y niñas reportan a estas instituciones sociales, podremos determinar en qué medida cada una de ellas debe responsabilizarse de las decisiones de natalidad.

## EL PROCESO DE DECISIÓN EN LA FAMILIA

Las decisiones de fertilidad son tomadas dentro del ámbito familiar y la economía se ha centrado en estudiar el comportamiento de la familia, como unidad de decisión, para poder determinar cuál es el proceso que lleva a las familias a decidir si tienen o no descendencia.

En el modelo neoclásico tradicional, se asume que el hogar tiene una función de preferencias unificada. La utilidad depende de los bienes que pueden consumir, el número de hijos e hijas, la calidad de los hijos e hijas y el tiempo que dedican a los hijos e hijas y/o al ocio. La decisión será aquella combinación que maximice la utilidad conjunta, dada la restricción presupuestaria impuesta por las rentas familiares disponibles. Hay que tener en cuenta que las rentas dependerán del tiempo que los miembros de la familia dediquen al mercado de trabajo y dado que el tiempo es un recurso limitado, un aumento del tiempo de dedicación a los hijos e hijas, disminuye el

8 DE

DÍA INTERNACIONAL



<sup>1</sup> FOLBRE, N. (1994): “Children as Public Goods” *American Economic Review*, 84, 2 May, pp. 86-90.

<sup>2</sup> ARCHAMBAULT, E. (1980): Citado en Borderías, C. et al (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Ed. Icaria, p. 192.

<sup>3</sup> BORDERÍAS, C. et al (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Ed. Icaria.

<sup>4</sup> Considero familia a cualquier persona o personas con capacidad para tomar decisiones de fertilidad, con independencia de la estructura familiar que adopte: nuclear, monoparental, etc.

<sup>5</sup> BECKER, G. (1981): *Treatise on the Family*. Harvard university Press, Cambridge. FOLBRE, N. (1996): *The Economics of Family*. Edward Elgar Publishing Limited UK.

ESTE ORDEN DE COSAS  
CONVIERTE A LOS NIÑOS  
Y LAS NIÑAS EN  
“BIENES PÚBLICOS”  
Y SU REPRODUCCIÓN  
EN UNA NECESIDAD SOCIAL.

MARZO  
NAL DE LA MUJERGOBIERNO  
DE ARAGON

6

BECKER, G. (1973): "A Theory of Marriage: Part I" *Journal of Political Economy*, 81, 4, July/August, 813-46. BECKER, G. (1981): "Altruism in the Family and Selfishness in the Market Place" *Economica*, 48, February, 1-15. McCRATE, E. (1987): "Trade, Merger and Employment: Economic Theory on Marriage", *Review of Radical Political Economics*, 19, 1, Spring, 73-89.

7

BECKER, G. (1981): *Treatise on the Family*. Harvard university Press, Cambridge; SCHNEER, J.A. y REITMAN, F. (1993): "Effects of Alternate Family Structures on Managerial Career Paths" *Academy of Management Journal* vol. 36 nº 4, pp. 830-843; DE LUIS, P. (1999): "L'utilisation du temps comme facteur explicatif du développement des carrières. Son effet sur la promotion professionnelle des femmes" en *Gender and the Use of Time*, Kluwer Law.

tiempo dedicado al mercado de trabajo y reduce las rentas, y por ende la cantidad de bienes consumidos, lo que consecuentemente influirá en la calidad de los hijos e hijas<sup>6</sup>.

Esta línea de razonamiento supone que todos los miembros de la familia se benefician de forma conjunta de las decisiones que se toman, aunque el problema aparece cuando se determina cómo se toman estas decisiones. En algunos casos se supone que las decisiones son tomadas por una sola persona, es decir, hay un dictador en la unidad, pero también se asume el altruismo de esta persona, que siempre actuará en beneficio del grupo.

La teoría del matrimonio, supone que los intereses individuales se tienen en cuenta a la hora de decidir si van a formar una familia o no y con quien hacerlo, pero una vez tomada la decisión sus intereses y preferencias se unifican, "los dos se convierten en uno" según afirma Becker, aunque McCrate<sup>6</sup> responde a esta afirmación con otra sentencia: "pero el uno es el hombre".

Las críticas a la teoría neoclásica vienen dadas por los Institucionalistas, que a su vez están influidos por la teoría feminista. Rechazan la idea de que las preferencias de la familia vengan dadas de forma exógena, así como la hipótesis del altruismo del cabeza de familia. Los institucionalistas admiten que las preferencias de cada miembro de la unidad familiar pueden ser distintas, y esto supone que a la hora de tomar decisiones existirá un proceso de negociación entre los miembros familiares. En este caso se ha observado una relación directa entre la producción de bienes para el mercado y el poder de negociación, de forma que aquel miembro de la familia con mayor aportación de rentas a la unidad familiar, tendrá un mayor poder de negociación y un mayor peso en las decisiones familiares, lo que de nuevo nos lleva a deducir que, mientras la situación de inferioridad de las mujeres en el mercado de trabajo se mantenga, serán los hombres los tomadores de decisiones en el ámbito familiar.

## EL COSTE DE LOS HIJOS Y LAS HIJAS PARA LA FAMILIA

Dentro de la familia el coste que se deriva del cuidado y crianza de los hijos e hijas puede ser medido por tres elementos: el coste en bienes de consumo, el coste del tiempo utilizado para cuidados y el estrés o pérdida de calidad de vida que supone.

En el primer caso el cuidado de los hijos e hijas supone un coste cuasi-fijo medido en bienes que se derivan de la alimentación, vestido, vivienda, educación y otros servicios que pueden ser utilizados, como guarderías, servicio en el hogar, etc. Por otra parte, el tiempo que el padre y la madre utilizan en el cuidado de los hijos y las hijas puede ser medido como un coste de oportunidad ya que ese tiempo podría ser utilizado en el mercado de trabajo para obtener mayores rentas. En ambos casos, coste en bienes o en tiempo, el cuidado de los hijos y las hijas supone una disminución de las rentas asociadas al trabajo en el mercado.

Dado que un número elevado de hijos e hijas no representa una utilidad positiva para la familia, las preferencias actuales se dirigen hacia la "calidad" de la descendencia y no hacia la "cantidad". La exigencia de calidad supone un mayor coste en educación, sanidad y alimentación.

El rol tradicional asumido por las mujeres al cuidado de los niños y las niñas, conlleva que las mujeres se autorresponsabilizan de esta tarea. De forma que cualquier actividad que realicen que les impida dedicar su tiempo al cuidado de sus hijos e hijas, y consecuentemente lleve a incurrir en cualquier tipo de coste adicional, es asumida por las mujeres, hasta el punto de considerar como un coste propio el aumento de impuestos que se produce en la renta del varón cuando la mujer participa en el mercado de trabajo, como si el aumento de las rentas totales de la familia fueran por su "culpa". Esta autorresponsabilización de la mujer en el cuidado de los hijos e hijas y el trabajo doméstico es el principal factor que explica las diferencias salariales y supone la principal barrera para su desarrollo de carreras, así podemos comprender porque los salarios de las mujeres no suben, a pesar de que la formación y experiencia de las mujeres aumenta<sup>7</sup>.



Barbara Bergmam asegura que “el riesgo económico de ser esposa es enormemente alto”<sup>8</sup>.

Por el contrario el rol asumido por los hombres es de “mantener” a la familia, por lo que el coste de alimentación, salud y educación formal es asumido por el hombre. No se sienten responsables de las tareas de cuidado, y las instituciones sociales suponen que cualquier trabajador con hijos e hijas conlleva la existencia de una “madre” que asume estas tareas con independencia de su situación laboral.

Si el proceso de decisión dentro de la familia fuera conjunto, tal como anuncia la economía neoclásica, la decisión de tener descendencia se realizaría relacionando el coste conjunto de cuidado de los hijos y las hijas con las rentas totales disponibles. El coste de los hijos y las hijas incluiría, tanto los bienes de consumo debido a necesidades básicas, como alimento, vestido, sanidad y educación, como aquellos que se deriven de la ausencia de adultos en el hogar. Por otra parte, las rentas totales incluirían las obtenidas por todas las personas de la familia, con independencia de su origen.

Sin embargo el proceso de decisión real dentro de la familia no es tan simple, dadas las distintas responsabilidades que asumen el padre y la madre ante los diferentes tipos de coste, y dado el poder de negociación que les otorga la diferente provisión de rentas.

En la práctica son las mujeres las que se enfrentan al coste de los hijos y las hijas, principalmente el que se genera en los primeros años de vida, y del que se sienten responsables. Esta confrontación hará que sean las mujeres las que en última instancia decidirán si tienen o no descendencia, dentro de la unidad familiar, no porque tengan un mayor poder de negociación, sino por el efecto directo que el coste de estos hijos e hijas tendrá sobre su desarrollo de carreras, reduciendo sus ingresos y la consiguiente reducción de su poder de negociación.

Los estudios se centran en analizar como las mujeres se enfrentan a este coste. Existe una relación negativa entre el coste de cuidado y la participación de

la mujer en el mercado de trabajo. Se ha demostrado que cuando el coste es elevado tan sólo un 20% de las mujeres están dispuestas a participar en el mercado de trabajo, mientras que a coste cero cerca del 90% estarían dispuestas.

La existencia de mujeres que no están dispuestas a participar en el mercado de trabajo, aun cuando el coste de cuidado de sus hijos e hijas fuera cero, indica que existe otra variable influyente en la decisión: la calidad del cuidado. Las mujeres asumen que el cuidado personal de la madre tiene una mayor calidad que cualquier otra alternativa como guarderías, familia, etc. Aunque esto hay que tomarlo con reservas, ya que los ingresos de la familia también son influyentes. Las mujeres que dejan sus puestos tienen maridos con salarios superiores a aquéllas que no dejan sus puestos de trabajo, al parecer hay una relación de intercambio entre ingresos familiares y el deseo de proveer cuidados familiares a los niños y niñas<sup>9</sup>.

En el siguiente análisis partiré del supuesto de que a la hora de enfrentarse con la decisión de tener descendientes, las mujeres tienen una participación activa en el mercado de trabajo, bien como población activa o parada, con lo que asumo que dispone de unos ingresos reales o potenciales. Hay que tener en cuenta que el salario representa la principal variable para tomar este tipo de decisiones. La mujer buscará un equilibrio entre el salario y el coste de los hijos e hijas<sup>10</sup>.

Una primera opción es mantener su actual participación en el mercado de trabajo y acudir al mercado de bienes y servicios a adquirir los cuidados necesarios: guarderías, servicio del hogar, etc.<sup>11</sup>, con lo que el precio que paga por estos servicios cuantifica el coste del cuidado. No obstante, esta solución dejaría sin resolver la demanda de calidad que se deriva de la atención personalizada, derivándose hacia la demanda de calidad en los servicios, como demanda de un ratio máximo persona cuidadora-niño o niña en las guarderías o lo que es más importante para padre y madre, la demanda de una adecuada preparación de los cuidadores y cuidadoras<sup>12</sup>.

Una segunda opción es la gestión de su tiempo de participación en el mercado de trabajo. Las posibilidades son tres: a) abandono del puesto de trabajo, b) reducción de la jornada laboral, c) puestos de trabajo flexibles. En todos los casos, el coste puede medirse como una reducción de sus ingresos, de forma total o parcial.

En primer lugar, la mujer puede abandonar su puesto de trabajo para cuidar a sus hijos e hijas personalmente. Con esta solución, cubre sus expectativas de calidad en el cuidado de los hijos e hijas, pero soporta un alto coste personal. No sólo el salario que deja de percibir, sino la pérdida de capital humano que le supone su total retirada del mercado de trabajo, lo que limita su posibilidad de carrera en el futuro, además de los problemas de reincorporación.

En segundo lugar, puede optar por una reducción de la jornada, trabajando a tiempo parcial, para disponer de más tiempo para el cuidado de los hijos e hijas. Esta suele ser la opción preferida de las mujeres con bajos niveles de habilidad y educación. Hasta ahora, las políticas gubernamentales han promovido la contratación a tiempo completo. Si bien es cierto que la rentabilidad de los salarios es mucho más elevada en los contratos a tiempo completo que en tiempo parcial (76% contra 13%), la reducción del coste de cuidado es mucho más elevado con contratos a tiempo parcial (71% contra 21%) lo que lleva a las mujeres a decidirse por los contratos a tiempo parcial<sup>13</sup>.

En tercer lugar puede optar por puestos de trabajo flexibles, como horario flexible, trabajo en el hogar o teletrabajo, con objeto de compaginar la dedicación a tiempo completo al mercado de trabajo y el cuidado de sus hijos e hijas, lo que les lleva a la doble jornada. En este caso deben soportar el coste adicional que supone el estrés de la doble presencia<sup>14</sup>. Por lo general, las decisiones que suponen un cambio de puesto, son aceptadas si sus niveles de habilidad y educación son bajos y su antigüedad en la empresa es escasa<sup>15</sup>.



**8**  
BERMAM, B. (1981): "The Economics risk of being a housewife" en "Papers and Proceedings of the 19<sup>th</sup> Annual Meeting of The American Economics Asociation" *American Economic Review*, May, pp. 81-85.

**9**  
HELGADOTTIR, B. (1998): "Bearing the children" *Public Finance*, 24-30 apr. pp. 22-24.

**10**  
HOFFERTH, S.L. (1996): "Effects of public and private policies on working after chidbirth", *Work & Occupations*, 23/4, nov. 378-404.

**11**  
En la hipotética situación de que existiera una perfecta oferta de estos servicios en el mercado.

**12**  
BLAU, D.M. (1997): "The production of quality in child care centres". *Journal of Human Resources*, 32, 2, Spring, 354-387. HAGY, A.P. (1998): "The Demand for Child Care Quality". *Journal of Human Resources*, Summer. Vol. 33, 3, 683-710.

**13**  
POWELL, L.M. (1998): "Part-time versus full-time work and child care costs: evidence for married mothers" *Applied Economics*, vol 30 n<sup>o</sup> 4, apr.

**14**  
NEWELL, S. (1996): "The superwoman syndrome: a comparison of the 'heroine' in Denmark and the UK", *Women in Management Review*, vol. 11, 5. 36-41.

**15**  
ESTES, S.B., GLASS, J.L. (1996): "Job changes following childbirth: are women trading compensation for family-responsive work conditions?" *Work & Occupations*, 23, 4, nov. 405-436.

**16**  
FOSTER, A. (1996): "Happy families (child care)" *Human Resources*, 22, Jan/Feb, 73-75.

## EL COSTE DE LOS HIJOS Y LAS HIJAS PARA LA EMPRESA

Cada día es mayor el número de demandas para que las empresas, como instituciones sociales, soporten el coste de los hijos y las hijas, financiando servicios de ayuda familiar. Los medios que pueden utilizar son variados, desde una involucración directa, costeando guarderías en la propia empresa, hasta una forma indirecta, permitiendo la flexibilidad en los puestos de trabajo. En concreto, las medidas de ayuda familiar que pueden tomar las empresas son: I) Instalación de guarderías en el centro de trabajo, II) Pluses para el pago de guarderías externas, III) Oferta de puestos flexibles, IV) Permisos parentales, y V) Reducción de jornada.

Normalmente la instalación de guarderías en la propia empresa es el método menos aceptado por la empresa, debido a su carácter de coste fijo. La empresa debe soportar el coste de las instalaciones y prever la demanda de estos servicios. La capacidad de las instalaciones podría ser en el futuro una variable influyente en los procesos de selección de personal, perjudicando la contratación de personas que pueden provocar la saturación del servicio, normalmente mujeres en edad fértil.

Otra solución podría ser la concesión de pluses o bonos para guarderías externas para los padres y madres con hijos e hijas en edad inferior a la edad de escolarización. Sin embargo esta solución no es

total, ya que los horarios de los centros educativos son inferiores a los horarios en los centros de trabajo, con lo que los padres y madres siguen teniendo problemas aun después de haber escolarizado a los hijos y las hijas. El mal tiempo, la enfermedad y el cierre de los colegios suponen un problema adicional para los padres y madres que trabajan. El problema de diferencia de horarios, sólo puede ser solucionado con la existencia de guarderías o con la posibilidad de flexibilidad en los puestos de trabajo cuando fuera necesario.

La jornada flexible o la posibilidad de realizar el trabajo en el hogar, supone para la empresa un aumento de los costes de supervisión y coordinación. Ahora bien, si los puestos flexibles estuvieran remunerados como los puestos que exigen una presencia física en la empresa, el coste sería soportado por la empresa, pero en la realidad se sabe que los puestos flexibles tienen una menor remuneración que los puestos fijos y menores posibilidades de promoción, con lo que el coste de la flexibilidad lo asume la trabajadora.

Las empresas siguen siendo reacias a ofrecer este tipo de puestos. Foster propone los horarios flexibles y/o el trabajo en el hogar como una solución para reducir el estrés que sufren los padres y madres porque cada vez deben pasar más horas en el puesto de trabajo y acusan los conflictos trabajo-familia<sup>16</sup>. Aunque dudo mucho que esta solución reduzca el estrés si los progenitores lo utilizan para evitar otros costes y asumen la doble jornada.



Otra posibilidad de asumir los costes de los hijos y las hijas por parte de las empresas, supone la concesión de permisos o excedencias parentales. En estos casos la empresa debe soportar el coste de selección y formación de las personas que ocupan el puesto temporalmente.

Por último, la empresa puede ofrecer reducción de jornada a la trabajadora, en este caso el coste es asumido por la empresa y la trabajadora de forma conjunta. La empresa asume el coste de formación y coordinación de un nuevo trabajador o trabajadora que cubra la reducción de jornada, y la trabajadora asume la reducción de su salario, además de la falta de promoción que supone este tipo de contrato. Sin embargo en la práctica se observa que esta solución supone para las mujeres un coste superior a la reducción del salario.

En la actualidad las mujeres que tienen un hijo o una hija tienen derecho a solicitar la reducción de jornada. La medida, pensada para favorecer las decisiones de fertilidad, está provocando efectos perversos, ya que las empresas ante el peligro de una demanda de reducción de jornada priorizan la contratación de hombres para puestos que requieran algún tipo de cualificación, ya que sólo ofrecen contratos a tiempo parcial para aquellos puestos que requieren escasa cualificación.



La implantación de medidas de ayuda familiar puede redundar en beneficio de la empresa en forma de aumento de la satisfacción de la persona trabajadora, reducción de la rotación y un mayor compromiso y/o lealtad de los empleados y empleadas, lo que en definitiva supondrá un aumento de la productividad<sup>17</sup>.

El beneficio puede ser mayor en empresas que requieran personal con altos niveles de formación específica y alta exigencia de rotación, aun cuando el personal sea mayoritariamente masculino. Lakhani realizó un estudio para el Ejército donde demostró que el coste de servicio de cuidados familiares es menor que el reclutamiento y entrenamiento de nuevos oficiales. Las esposas están más satisfechas y permiten a los oficiales permanecer en el Ejército<sup>18</sup>.

Las empresas tienen un comportamiento miope, al no tener en cuenta las necesidades de cuidado de los niños y niñas. El cuidado de niños y niñas gravemente enfermas o el estrés provocado por la sensación de falta de atención a la familia, puede hacer perder habilidades laborales a los cuidadores y cuidadoras por la no existencia de políticas en las empresas que contemplen esta posibilidad. A pesar de que se observan unos niveles más altos de conflicto trabajo-familia en las personas que ocupan puestos de mayor responsabilidad, tanto en hombres como en mujeres, el cuidado de los niños y niñas es un tema que influye en todos los niveles salariales. Una falta de cuidado puede llevar al absentismo y la falta de concentración de los trabajadores y trabajadoras<sup>19</sup>.

Las ventajas de implantar medidas de ayuda familiar por parte de la empresa pueden verse reducidas, ya que la asunción de los costes por parte de la empresa afecta al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, y puede producir un efecto negativo en aquellos trabajadores y trabajadoras sin hijos o hijas o los que no usen los servicios de ayuda familiar<sup>20</sup>. Summers propone cambiar el término *work-family* por *work-life*, lo que en España supondría el cambio de “servicios de ayuda familiar” por “servicios de ayuda vital”. Este cambio facilitaría la imagen de que los niños y las niñas representan el futuro de toda la sociedad, es decir, son un bien social.



**17** GRIFFITH, V. (1997): “Child-care challenge”. *Financial Times*, 3 Nov. P.16.

**18** LAKHANI, H.; HOOVER, E. (1997): “Child care use, earnings and retention desires of wives of employees - US Army officers’ study” *Journal of Economic Psychology*, 18, 1. Feb, 87-110.

**19** ADAMS, C. (1997): “Care for the carers (child care)” *Personnel Today*, 22 May, pp. 31. GRIFFITH, V. (1998): “Working with the young (informal workplace child care)” *Financial Times*, 25 Aug., p. 10.

**20** ROTHAUSEN, T.J., GONZALEZ, J.A., CLARKE N.E. O’DELL, L.L. (1998): “Family-friendly backlash – fact or fiction? The case of organizations’ on-site child care centres” *Personnel Psychology*, Vol 51 nº 3 autumn. 685-696. SUMMERS, D. (1997): “Relative values (employees without children)” *Financial Times*, 11 Jul, 9. PLATT, S. (1997): “Who cares?”, *Personnel Today*, 30 oct, 31-32.

**21** O’REILLY, S. (1998): “Kids stuff” *Human Resources*, 8/2, mar. apr. BARDOEL, E.A., THARENNOU, P., MOSS, S.A. (1998): “Organizational predictors of work-family practices” *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol 36, 3. 31-49. PLATT, S. (1996): “Ask the family (child care provision)” *Personnel Today*, 15 Oct, 21-22.

**22** AGUIRRE, M.S. (1998): “Working mothers and the supervision of their children: a value chain approach to schooling” *Logistics Information Management*, vol. 11 nº 1 pp. 18-27.

**23** FOLBRE, N. (1994): *Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint. Economics as Social Theory Series*. London and New York: Routledge.



A pesar de todo, las empresas siguen siendo reacias a adoptar servicios de ayuda familiar, principalmente las guarderías en el propio centro de trabajo, tan sólo las grandes empresas incluyen alguno de estos servicios<sup>24</sup>.

## RESPONSABILIDAD DEL ESTADO

Una última solución sería que el Estado asuma su parte de responsabilidad en el coste de los hijos e hijas. Las soluciones que pueden plantearse son tres: a) Subvención directa de los costes, b) Subvencionar a las empresas que implanten servicios de ayuda familiar, y c) Subvencionar directamente a los padres y madres.

La subvención directa por parte del Estado supondría la ampliación de plazas de guarderías públicas, o acuerdos concertados con guarderías privadas. Dado que actualmente el Estado asume el coste de la escolaridad, la solución primaria pasaría por ampliar la gratuidad de la escolarización desde el momento del nacimiento. Esta solución aumentaría el debate existente sobre la calidad de los centros de enseñanza, y difícilmente solucionaría los problemas de gestión de tiempo de los progenitores, debido a las diferencias horarias entre las jornadas escolares y las jornadas laborales. En la actualidad, las empresas demandan un mayor nivel y adecuación de la formación en los centros de educación formal, principalmente en los centros públicos, y los padres y madres demandan una amplia-

ción de horarios escolares<sup>22</sup>. Previsiblemente, estas demandas se verían aumentadas, dada la importancia que los primeros años de vida tienen en el desarrollo emocional e intelectual de las personas.

La segunda solución sería la subvención a las empresas que implanten servicios de ayuda familiar. Los avances de la Seguridad Social en estos últimos años, aseguran el coste cero de la maternidad. Sin embargo, el coste de la maternidad para las empresas, va más allá, del permiso de maternidad. Si tenemos en cuenta que el índice de fertilidad es de 1,18 descendientes por mujer, la probabilidad de que una trabajadora disfrute de más de un permiso de maternidad a lo largo de su vida laboral es muy pequeña, y por la misma razón, una mujer con uno o dos hijos o hijas tiene una probabilidad casi nula de que disfrute un permiso de maternidad el resto de su vida laboral, lo que nos llevaría a una preferencia de las madres trabajadoras en los procesos de selección y contratación. Sin embargo, la realidad nos muestra que esta preferencia no existe, y que las tasas de paro son mucho más elevadas para las mujeres.

El riesgo del embarazo de una trabajadora y los costes adicionales que supone para la empresa, sólo es un estereotipo que utilizan las empresas para justificar la discriminación en la contratación de mujeres. Los costes reales vienen asociados al proceso de cuidado de los hijos e hijas que se inicia con el nacimiento: petición de reducción de jornada, flexibilidad, reducción de productividad a causa de la doble jornada, etc.

El problema aparece en la cuantificación de estos costes, dado que dependen de las características personales y sociales de la trabajadora. Su capacidad de trabajo, posibilidad de ayuda familiar, corresponsabilidad con su pareja, son algunos de los factores que determinarán su productividad por lo que el coste no puede ser determinado por una empresa a priori. La subvención a una empresa por el hecho de que su personal este formado por madres trabajadoras tendría connotaciones escasamente objetivas para que el Estado pueda asumirlas.

La última solución pasaría por subvencionar directamente a las familias, bien a través de la reducción de impuestos, bien a través de una subvención directa, es decir, un salario por hijo o hija.

La reducción de impuestos, debería ser de cuantía suficiente para compensar de forma real el coste de los hijos e hijas, incluyendo el coste de oportunidad en el que incurren los padres por el tiempo que dedican a la crianza y educación de los hijos e hijas. En la actualidad, las reducciones de impuestos por descendientes resultan simbólicas comparadas con el coste real que los padres, y principalmente las madres, soportan.

Pero la reducción de impuestos no sería suficiente en los casos de las familias con menores niveles de renta. La solución sería la concesión de una cuantía que asegurara a los padres y madres una renta mínima por encima del umbral de pobreza, y garantizara el cuidado de los hijos e hijas sin menoscabo de su nivel de vida. Esta solución supondría la implantación de un “salario paternal o maternal” que remunerara el trabajo reproductivo, y le dé un valor social equiparable a cualquier otro trabajo productivo en el mercado<sup>25</sup>.

## CONCLUSIÓN

El aumento del coste directo e indirecto de los hijos e hijas, principalmente para las madres, unido a los actuales sistemas sociales de redistribución de la riqueza, desincentiva a los y las jóvenes a tener descendientes, provocando un descenso de la natalidad que puede llevarnos a la imposibilidad total de mantener los actuales sistemas económicos en un futuro no muy lejano.

Este orden de cosas convierte a los niños y las niñas en “bienes públicos”, y su reproducción en una necesidad social.

Los padres y las madres realizan un servicio público al criar a sus hijos e hijas y la Sociedad debería reconocer y remunerar el trabajo reproductivo en un nivel de igualdad, si no de superioridad, a cualquier otro trabajo productivo.

# Mediación Familiar

LIDIA RODRÍGUEZ BENITO

Responsable del Servicio de Mediación Familiar del IAM

## LA MEDIACIÓN FAMILIAR

Durante los últimos veinte años ha habido cambios sociales muy significativos, en cuanto al proceso de modificación de la mentalidad de la sociedad española en su conjunto.

La familia como institución de la estructura social se ha visto afectada por este proceso de transformación; no se puede negar que las actitudes y los comportamientos familiares están constantemente cambiando respecto de los que hace unos años se consideraban bajo el concepto de familia. A este cambio han contribuido, de forma definitiva, las reformas legales introducidas en nuestro ordenamiento jurídico y, entre ellas, la solución judicial que la legislación ha dado a la ruptura conyugal.

Sin embargo, la experiencia que se ha ido acumulando a lo largo de estos años de vigencia de la ley en los procesos de separación y divorcio, demuestra que el esfuerzo legislativo por dotar a la sociedad de un instrumento jurídico, que permitiera una ruptura civilizada sin traumas, no se ha podido lograr en la mayoría de los casos. El fracaso de muchos mutuos acuerdos, la prolongación litigiosa de los contenciosos, no pueden imputarse sólo a la imperfección de la ley o al arbitrio judicial en su aplicación, sino más bien al tipo de conflicto que se juzga, ya que las razones últimas de estos, por lo general, permanecen ocultas, y por tanto escapan a la solución judicial.

Y es que en la mayoría de los casos, detrás de las posiciones rígidas que los cónyuges mantienen en su confrontación litigiosa sobre materias tales co-

mo la custodia, pensiones, visitas, etc., se esconden los verdaderos motivos que hacen que el conflicto persista a pesar y por encima de las resoluciones judiciales, ya que no existen ni pueden existir respuestas judiciales a los problemas emocionales que en toda ruptura afectan a la familia.

Esta cuestión es la que desborda el quehacer judicial, no sólo en nuestro país, sino en todos aquellos en donde judicialmente se interviene con diferentes legislaciones, dando salida a la ruptura de la convivencia familiar. Es precisamente por esto por lo que hace años, en países con tradición divorcista como Estados Unidos, Canadá, y más tarde en la Europa occidental, Francia, Inglaterra, Alemania, etc., surge la Mediación Familiar como una fórmula complementaria para la resolución de este tipo de conflictos familiares.

## OBJETIVOS DE LA MEDIACIÓN FAMILIAR

Como toda actividad que comienza su andadura, la Mediación Familiar está expuesta a que su verdadera razón de ser sea tergiversada, y a ser utilizada como panacea para muy diversas e incluso contradictorias aplicaciones; de ahí la necesidad de concretar los objetivos y principios que le son propios para el fin que persigue.

Su objetivo esencial es ayudar a la pareja a elaborar por sí misma las bases de un acuerdo duradero y mutuamente aceptado, teniendo en cuenta las necesidades de cada uno de los miembros de la familia, en especial las de los hijos e hijas, con voluntad de corresponsabilidad parental.

Para esto es imprescindible:

**a**

Reducir los conflictos que la decisión de ruptura de la convivencia entraña. La decisión de la separación en sí misma, produce en las personas reacciones emocionales (frustración, cólera, sentimiento de culpabilidad, depresión, etc.) muy difíciles de superar, y que pueden tener efectos perniciosos en los y las menores.

**b**

Restablecer la comunicación. La incomunicación entre la pareja está en la base del conflicto y éste no puede abordarse mientras ésta perdure.

**c**

Es imprescindible identificar bien los puntos que han de ser objeto de debate en la Mediación. Los motivos no declarados deben emerger a la superficie; en caso contrario, si se oculta la realidad, la Mediación no podrá salir adelante.

## CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPIOS DE LA MEDIACIÓN FAMILIAR

La característica fundamental, es que se realiza entre dos personas que consienten libremente en su participación, y de las que dependerá exclusivamente la solución final.

Además, el proceso se lleva a cabo con el apoyo de una tercera persona que desempeña el papel de mediadora y que está sujeta a unos principios y a un código deontológico.

Los principios básicos que regulan esta intervención obligan al mediador o mediadora a mantener una postura de imparcialidad, neutralidad y confidencialidad.

La Mediación Familiar, en su aplicación a la separación y al divorcio, es un proceso de intervención estructurado con una metodología muy precisa.

Como es de sobra conocido no se trata de una terapia, ni de un consejo conyugal, ni menos aún de un asesoramiento jurídico. La Mediación se sirve de estos tres campos y se encuentra en su punto de intersección. El propósito de la Mediación no es cambiar la decisión de separarse, sino dar la oportunidad de hacerlo de forma menos conflictiva.