EL CORREO GALLEGO
SANTIAGO COMPOSTELA

25/02/13

Prensa: Diaria
Tirada: 27.472 Ejemplares
Difusión: 22.735 Ejemplares

Cód: 67474552

Página: 13

Sección: REGIONAL Valor: 1.829,00 € Área (cm2): 409,6 Ocupación: 43,55 % Documento: 1/1 Autor: Núm. Lectores: 83000

NURIA CHINCHILLA Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE

"Las compañías más flexibles se adaptaron mejor a la crisis"

NICOLÁS NAVAZA
Santiago

Nuria Chinchilla es directora del Centro Internacional Trabajo y Familia IESE (Universidad de Navarra). Además, es doctora cum laude en Economía y Dirección de Empresas y MBA por el IESE y licenciada en Derecho por la Universidad de Barcelona, dentro de su dilatada experiencia profesional. Desarrolló el Índice de Empresas Familiarmente Responsables y es autora de libros como *Ser una empresa familiarmente responsable: lujo o necesidad,* o *Dueños de nuestro destino: Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal.*

¿Qué sucede en este país donde la conciliación familiar y laboral no acaba de cuajar?

El gran problema está en los horarios irracionales. En gran medida el tema de la falta de conciliación empieza muy atrás en la historia, y hay dos claves: la primera es que no seguimos el ritmo circadiano del sol, en Galicia os tocaría el siguiente uso horario a Greenwich. Hoy, nuestras hormonas no siguen el ritmo de la luz solar, sino que llevamos un ritmo alocado. Y la segunda clave, son los horarios que se establecen tras las Guerra Civil. Es un lastre que llevamos encima. Comemos tarde, y al comer tarde acabamos también de trabajar tarde. Somos irracionales gastando el tiempo.

¿Cuántas más horas, más productividad?

En España hay unas jornadas eternas en las que nadie se va a casa hasta que se va el jefe, porque hay esa mentalidad de estar ahí, como si por el hecho de estar se trabajara más, pero esto es mentira. La gran diferencia con la mayoría de los países europeos es que allí se van a casa a una hora razonable. Y con este larguísimo horario, en el fondo lo que hacemos durante ese tiempo es ir sobreviviendo con cafelitos, redes sociales, o reuniones eternas.

Entonces, ¿dónde y cómo se podría empezar a solucionar este tema de los horarios?

Primero el Gobierno debe decidir no cambiar el uso horario, porque no tiene sentido. Ellos dicen que se ahorra, pero no es verdad porque no puede ser que se ahorre si seguimos con el sol de Polonia. Es algo que se ha instaurado así. Y por otro lado, adelantar en una hora el momento de comer, y de la emisión de los informativos. Todo eso sería mucho más razonable, y estamos hablando de cosas que están archiprobadas en todo el resto de Europa, pero aquí estamos enganchados a una cultura y a un modo de hacer.

¿En el aspecto de la conciliación a qué ritmo avanza el país?

Hay empresas y familias que ya lo están haciendo bien, sobre todo las que han estado en el extranjero y han visto que se vive mucho mejor cuando eres razonable con tu cuerpo, con tu estómago y con tu todo, y adquieren unos hábitos que cuando vuelven a España los mantienen. Pero también porque muchas de ellas son sucursales de multinacionales, que tienen sus sedes en Alemania o Reino Unido, y entonces traen su cultura. Podemos decir que en España un diez por ciento cumplen con la flexibilidad y la responsabilidad familiar corporativa.

¿Afrontan mejor la crisis las empresas que son más flexibles?

Está demostrado que las que ya eran flexibles antes de la crisis han sabido acoplarse mejor a la realidad. Han tenido que despedir menos, han ajustado mejor los horarios de toda la plantilla, han podido ver a quién le interesaba la media jornada, los tiempos partidos... Y se adaptaron mejor que las empresas que eran rígidas. Las rígidas tenían una herramienta para el cambio que era el recorte, y como no eran flexibles lo único que les quedó fue el recorte, y les fue mucho peor.

¿Es posible la conciliación familiar y laboral real en España?

Primero hay que educar a las personas, enseñarles que conciliar es integrar; y también a gestionar mejor su tiempo y sus prioridades, para madurar y poder negociar de tú a tú con las empresas, y no como niños pequeños. La segunda es que esas empresas sean más flexibles y tengan más responsabilidad familiar corportiva, y eso se puede hacer animándolas a través de más puntos en concurso público o no dándoles contratación si no cumplen con la flexibilidad. En tercer lugar, los Gobiernos tienen que ser ejemplo de todo esto y deben apoyarlo no solo hacia fuera sino también hacia dentro. Y ser flexibles e ir cambiando toda una cultura que al final todo se contagia. Y la cuarta, sois los medios de comunicación, que tenéis que dar toda la visibilidad posible a todos estos temas.