



OPINIÓN

CRISIS Y CONCILIACIÓN

**NURIA CHINCHILLA Y
MARUJA MORAGAS**

Profesoras del IESE, Universidad de Navarra

De vez en cuando algún participante en los programas del IESE pregunta: «¿Se sigue hablando de conciliación en las empresas?». La respuesta es afirmativa. Las madres van desesperadas, porque en épocas de crisis estos problemas emergen con mayor crudeza. Según un estudio de Edenred el 55% de los empleados con hijos pequeños, si pudiera, dejaría de trabajar para cuidarlos. Así, la conciliación sigue y seguirá presente mientras el horario laboral no les permita tener el tiempo y la energía necesarios para educarlos y construir relaciones familiares sanas. Sin dedicación al marido/mujer, hijos, padres... no se puede construir la red de relaciones positiva que se precisa para el desarrollo personal y la sostenibilidad social.

En épocas como la actual se ve cómo son las empresas. Es la prueba del algodón. Las mecanicistas se muestran aún más rígidas e implacables. En cambio, para las humanistas la crisis es una oportunidad. Por ejemplo, una empresa de publicidad evitó hacer un ERE ofreciendo flexibilidad a sus trabajadores. Ha superado los problemas y ha logrado un nivel de compromiso como nunca. Otra empresa del sector del automóvil decidió buscar salidas a la crisis con sus empleados.

«Sin dedicación a la familia no se puede construir la red de relaciones positiva para el desarrollo personal»

El empresario ya no estaba solo: un ejército de empleados pensaba con él, porque se generó un gran clima de confianza. Y es que la gente se pone a pensar a tu lado cuando no

se siente agredida y se les tiene en cuenta como personas con inteligencia, voluntad y vida propia. Si detectan que el interés por ellos es real, se vuelcan. Esto fomenta su creatividad y ayuda a fidelizar a los buenos profesionales.

Los costes de la no-conciliación son enormes: rotación, absentismo, falta de compromiso y creatividad, estrés, depresión y una sociedad fragmentada. Pero la respuesta a la conciliación debe darse no sólo desde la empresa, sino también desde los sindicatos, las leyes, etc. La rigidez en la aplicación de medidas de conciliación, por imposición legal o por convenio colectivo sectorial, lleva a que muchas empresas no las puedan aplicar y se produzcan efectos perversos contra las personas a las que se quería proteger. No todas las empresas están en las mismas condiciones y no se puede exigir igual a las grandes, medianas, pequeñas o microempresas. Las reglas de juego de la conciliación requieren flexibilidad y corresponsabilidad. Sólo así ganamos todos, porque todos somos familia, empresa y sociedad.