

ARTICULO PUBLICADO EN LA REVISTA "ACTUALIDAD ECONÓMICA" DE FECHA 12 DE MAYO DE 2005.

ANA RIVERO

Edad

44 años.

Cargo

Socia junto a su marido de la consultora de turismo y ocio ALS.

Formación

Licenciada en Derecho.

Número de hijos

Jesús, de 12 años, y Ana, de 11.

Esta ejecutiva, que no se acogió a la baja maternal con ninguno de sus hijos, decidió hace unos años cambiar de vida. "Dejé el mundo de la empresa y ahora trabajo a otro ritmo y desde casa", explica.

"Mis hijos adolescentes me necesitan ahora más que cuando eran bebés. Asistir a una función o preparar un examen es importante"

He preferido incorporarme antes al trabajo tras el nacimiento de mis hijos para luego poder pedirme un día libre y estar con ellos cuando tienen que preparar un examen o actuar en la función del colegio. Mis hijos de 14 y 17 años me necesitan más que cuando eran bebés". En cierta forma, y aunque pueda parecer políticamente incorrecto, estas mujeres son unas privilegiadas. Consuelo León, investigadora del IESE, explica: "Estas directivas tienen una flexibilidad absoluta en la empresa, trabajan por objetivos y pueden hacerlo a ratos desde casa. Además, tienen medios económicos suficientes como para tener una buena ayuda en casa que se encargue de los niños. Por eso, el problema para ellas no está en no cogerse la baja maternal. Es más problemático cuando el hijo crece y hay momentos clave que se están perdiendo". Justo lo contrario les sucede al común de los mortales, que en muchos casos no tienen los medios económicos ni la ayuda familiar suficiente para compatibilizar familia y trabajo cuando habla que se siente muy orgullosa del imperio gastronómico que ha construido de la mano de su marido, Sergi Arola. El exceso de responsabilidad asociada a un puesto directivo no es la única razón que esgrimen las mujeres para decir no a la baja maternal. **Pino Bethencourt**, profesora y miembro del club de mujeres del Instituto de Empresa, asegura que "otro motivo es no perder oportunidades de carrera. Las empresas priman las carreras lineales, que son las que no tienen interrupciones. De ahí que la baja maternal desenchaje dentro de esta política, ya que si te paras puede ser difícil retomar el mismo ritmo que antes. Otra razón para no cogerse la baja

es el miedo a perder presencia en el contexto político de la empresa o estructura de influencia”.

De todas formas, y aunque socialmente no está bien visto renunciar a la baja maternal, para estas ejecutivas la decisión de seguir trabajando con un bebé recién nacido no supone grandes quebraderos de cabeza. Ana Rivero, que cuando nació su primer hijo era directora general de la empresa de telemarketing Iberphone y con el segundo trabajaba de gerente en la Asociación Catalana de Agencias de Viajes, asegura que “después de cuatro meses tus problemas como madre siguen siendo muy similares, ya que tienes un bebé muy pequeño y debes encontrar una solución. El problema lo tienes casi igual, yo simplemente adelanté la situación”. Rosario Martín Cabiedes corrobora esta idea. “Yo me organicé de la misma forma que si hubiera estado cuatro meses de baja maternal. No creo que tenga que haber un antes y un después. Además, ya cuentas con los nueve meses del embarazo para ir planificándolo todo con tiempo”. Belén Martín Cabiedes cree que lo realmente importante es no perderse los momentos clave de los hijos.”.