

# Divorcios postvacacionales

Entre los cambios sociológicos consecuencia de la crisis cabe destacar una importante disminución de las tasas de divorcios de nuestro país. Si hasta 2008 España era el país con más divorcios de la Unión Europea, las dificultades económicas que implican han frenado las ansias rupturistas de los casados, que se ven obligados a meditar mucho antes de dar el paso.

Según los datos del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), el número de separaciones y nulidades matrimo-

niales se redujo de 2008 a 2009 en 7.867 casos. Desde que empezó la recesión económica las cifras han marcado un curva desceste desde los 141.246 divorcios de 2007 a los 123.450 registrados en 2009. Los costes que acarrea tomar la decisión han sido, evidentemente, un argumento de peso en este descenso.

## Los profesionales de RRHH deben reforzar la “resiliencia” de sus trabajadores

Ciertamente, la cantidad de separaciones había llegado a una cifra alarmante. Según un estudio publicado en 2007 por el Instituto de Política Familiar, la cifra de divorcios se había triplicado en España en los últimos once años, y nos había colocado a la cabeza del ránking europeo. El estudio indicaba además que, con un 25% del total, septiembre era, seguido de enero, el mes en que se concentraba el mayor número de rupturas. De ahí, que se hable de “divorcios postvacacionales”.

Ahora, con el verano a las puertas y la crisis en boca de todos cabe preguntarse. ¿Resultará este mes de septiembre tan devastador como venía siendo habitual en materia de rupturas? Probablemente el porcentaje baje, como lo ha hecho el total de los divorcios anuales, pero aún así el arranque del otoño seguirá liderando las tasas de separaciones.

Septiembre y enero, comparten algo más: son meses de arranque –de curso en el primer caso y de año en el segundo– y, en consecuencia, meses de buenos propósitos.



Esta sensación de oportunidad explica también, tensiones vacacionales aparte, que septiembre acumule más separaciones que cualquier otro mes. Infidelidades que se manifiestan o fracasos sentimentales que se admiten en voz alta ponen punto y final a relaciones de pareja que, seguramente, ya llevaban mucho tiempo haciendo aguas.

## Las causas más habituales

**Terceras personas:** el verano es una época idónea para trabar nuevas amistades, caldo de cultivo de posibles deslices que, a menudo, son un recurso para escapar del estrés provocado por las responsabilidades familiares. Definitivamente, enamorarse de otra persona es el motivo más habitual de ruptura en España y, según las estadísticas, los hombres suelen ser más infieles que las mujeres al dejarse llevar más por la pasión, mientras que ellas anteponen la racionalidad al deseo. Una racionalidad que no impide que sean ellas quienes presentan más demandas de divorcio tras las vacaciones.

**Tensiones familiares:** parece ser que más tiempo con la pareja en lugar de unir, separa, aunque seguramente la respuesta es más amplia. Y es que habitualmente las vacaciones no implican sólo compartir más horas con la pareja -¡ojalá fuera así!-, sino también convivir con niños, suegros, mascotas..., con lo que las tensiones afloran. Es de sobras conocido que el calor aviva las tensiones y la convivencia a menudo pone de manifiesto manías del otro que, en la vorágine del día a día, pasan desapercibidas.

**Espacio vital:** de pronto, permanecer 24 horas junto a la otra persona implica una sensación de control, de pérdida de libertad, de sentir que se nos ha invadido el espacio personal..., que desemboca en tensiones. Para evitarlo valdría con tener presente que las vacaciones no implican constante vida social o compartida; es aconsejable reservar espacios para actividades en solitario si así se desea, sin que ello deba ser percibido como un rechazo por parte del otro.

**Decisiones compartidas:** súmese a las dificultades para relajarse y para desconectar que arrastran muchos estresados la a su vez estresante situación que puede suponer las mil y una decisiones que implican algunas vacaciones. Hay que decidir dónde ir, dónde comer, dónde dormir..., y tanta necesidad de pacto puede acarrear una ansiedad que haga explotar problemas de relación larvados. Además, planificar tanto el tiempo suele comportar acabar más tenso de lo que se empezaron las vacaciones y arrastrando una desagradable sensación de haber malgastado el mayor periodo de descanso anual.

## Gestionar los divorcios en el ámbito laboral

Divorcios y separaciones implican crisis personales y la necesaria adaptación a una nueva realidad, una situación que inevitablemente influye en el ámbito laboral. De ahí que el Departamento de Recursos Humanos deba tomar cartas en el asunto. ¿Qué políticas puede aplicar la empresa para



minimizar, en lo posible, las separaciones entre los empleados de su organización? Y, en caso de no poder evitarlos ¿Cómo puede evitar la repercusión de los conflictos personales en el rendimiento en el trabajo?

- Se aplicarán las políticas habituales en la gestión de sus trabajadores: conciliación, motivación... Políticas que ayudan al empleado a sentirse satisfecho con su vida laboral y a poder compaginarla con sus obligaciones personales, para evitar buena parte de los conflictos que suelen anteceder a una separación. Si aún así no puede evitarse la ruptura, esas mismas políticas deben suponer un apoyo para el trabajador ante una situación que vivirá como traumática.
- Los profesionales de RRHH deberán reforzar la “resiliencia” de sus trabajadores; su capacidad para soportar y salir de la crisis convirtiendo sus debilidades en fortalezas y aprendiendo a sobreponerse a las trabas de la vida.
- El departamento de RRHH no debe trabajar aisladamente; es importante que logre implicar a la dirección en la adopción de estrategias para el buen manejo de las situaciones derivadas de conflictos privados de sus trabajadores (sea un divorcio, un duelo, etc.). Conseguirlo repercutirá en la consecución de un mejor clima de trabajo derivado del buen ambiente en las relaciones personales; una mejora de la productividad y la eficiencia; una disminución del absentismo; menos conflictos entre trabajadores y gerencia; clientes más satisfechos por el buen trato recibido; y hacer de su empresa una organización atractiva por la excelencia de su trato al empleado.

Como todos los años, tenemos ya preparados los obsequios veraniegos para nuestros clientes. Consigue el tuyo haciendo clic aquí.