

PROPUESTAS DE ACCIÓN PARA LA VIDA PROFESIONAL: PREPARADOS PARA LAS CRISIS ¹

I. INTRODUCCIÓN: HISTORIAS DE LA VIDA REAL

María Cincuenta ha perdido el trabajo. En algunos momentos de su carrera profesional tuvo oportunidades de cambio interesantes que no quiso aprovechar. Suponían tirar por la borda muchos años de antigüedad que, en caso de despido, habrían supuesto una indemnización muy interesante de casi 4 años de salario. Por cambios en la legislación laboral sólo ha recibido el equivalente a 1 año. Su situación le ha creado inseguridad en sí misma y una gran duda acerca de sus fortalezas. La incertidumbre acerca del futuro hace que personalmente no se encuentre fuerte ni estable. Incluso le está afectando a la salud.

Juan Cuarenta sigue trabajando en la empresa en la que lleva varios años, pero la situación del entorno y los rumores de cambio en su empresa le hacen temer por su continuidad a corto o medio plazo. Si tuviera que cambiar de trabajo no sabe a dónde puede ir, ni qué puede vender (su gran especialidad cree que es la de ser un magnífico director de la división A de la empresa B en el sector C). Además, sería muy difícil mantener siquiera su salario actual; probablemente bajaría y mucho, puede que un 30 o un 40 por ciento.

Ana Treinta tiene un trabajo estable, está bien considerada, con sueldo razonable, en una empresa solvente... Es joven y no tiene cargas familiares ni financieras. Está plenamente entregada a su trabajo al que dedica muchas horas diarias. No es accionista, pero siente y trabaja como si la empresa fuera suya: ella no sabe hacerlo de otra manera. Prácticamente no ahorra nada porque, en cuanto puede, disfruta de todo lo que siempre quiso hacer y tener tras años de estudio y esfuerzo.

¹ Nota Técnica de la División de Investigación del Instituto Internacional San Telmo, España. Preparado por el profesor Jorge Bernal González-Villegas del Instituto Internacional San Telmo, para su uso en clase, y no como ilustración de la gestión, adecuada o inadecuada, de una situación determinada.

Copyright © Diciembre 2013, Instituto Internacional San Telmo. España.

No está permitida la reproducción, total o parcial, de este documento, ni su archivo y/o transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro o por otros medios, sin la autorización expresa y escrita del Instituto Internacional San Telmo.

José Cuarentaytantos tenía una empresa en la que invirtió su patrimonio y su vida. Le fue bien... hasta que dejó de irle. Tuvo que cerrar y le quedan algunos muebles y bastantes deudas. Algunos de sus socios y amigos ya no son socios, y piensa que le han demostrado que tampoco amigos. Ahora no sabe por dónde empezar. Su ánimo parece alto y siempre sonrío, pero la procesión va por dentro.

Antonio, Luis, Carmen... y bastantes otros están bien. Sus empresas han resistido situaciones difíciles y son solventes. A algunos les han bajado el sueldo un porcentaje considerable, con mayor o menor aceptación, aunque comprenden que era necesario para asegurar la continuidad. Están tranquilos.

Se podrían añadir tantas historias como nombres del santoral.

II. LAS CRISIS PROFESIONALES

La vida laboral suele durar 40 años. Algunos estudios apuntan a que la vida media de las empresas está entre cinco y quince años. Pero no hacen falta análisis para asegurar que hay enormes probabilidades de que la empresa en la que estamos deje de existir antes de jubilarnos. La empresa entrará en crisis y no podrá salir; a continuación, los que estarán en crisis serán muchos de sus trabajadores.

En la historia económica se repiten ciclos con picos y valles de crecimiento, locales e internacionales. Su frecuencia —el tiempo que transcurre entre las fases expansiva y recesiva— ha sido bastante aleatoria, pero en aquellos 40 años es, de nuevo, bastante posible que nos toque una fase de recesión, muchas veces profunda. Es decir, más crisis empresariales y personales.

Otras empresas, de las que duran o no, experimentan cambios que pueden ser muy beneficiosos, pero quizás no tanto para los que trabajan en ella:

- Cambios de propiedad, fusiones, etc., que hacen que cambien los objetivos, las políticas, el tamaño de sus estructuras o los nombres de los que las ocupan. Y quizás ya no haga falta vender aquello de lo que uno era experto. O hay puestos redundantes a eliminar. O desaparece la línea de negocio en la que se trabajaba. O bien, el sistema retributivo cambia y afecta al total que uno espera. O los criterios de actuación van en contra de nuestros principios básicos.
- Cambios de jefe. Al nuevo no se le entiende, o no lo entiende a uno. Trae a su propio equipo. Sus modales (simplemente diferentes) no nos gustan... Y en muchos de los cambios de trabajo no se abandona a la empresa, sino al jefe.
- Cambios de sede geográfica, sea la de la central o la de nuestros proyectos. Y circunstancias familiares, personales, de ánimo, o de idioma, nos impiden acompañarlos.

- Cambios en la cuenta de resultados, porque llegó la crisis o la mala gestión. El caso es que hay que reducir costes, y los de personal suelen ser muy relevantes.

Se pueden añadir las propias crisis personales no conectadas con el exterior, sino con los ciclos vitales. A veces por el simple transcurso de los años y la edad: sea la de los treinta, los cuarenta, los cincuenta, o cualquiera de los años intermedios: hay muchas “oportunidades”. Otras por asuntos familiares: separaciones, salud, problemas con los hijos, etc. En ocasiones se trata simplemente de planteamientos filosóficos: «¿qué hago yo aquí?, ¿quién soy?, ¿adónde vamos?...».

Con esta casuística, ¿quién apuesta a que no le llegará una crisis? Se puede ganar el envite, pero no parece recomendable poner mucho encima de la mesa de juego. Sería una locura pensar que no experimentaremos algún revés importante en nuestra vida o nuestro trabajo. Es fácil —casi matemático— que un profesional, a lo largo de su vida laboral, esté inmerso varias veces en situaciones de crisis de distinta profundidad.

III. ALGUNAS EVIDENCIAS

Lo que crece y crece, no sigue creciendo y creciendo para siempre. Ni las empresas, ni la economía, ni los sueldos, ni nuestras capacidades.

Hay muchas probabilidades de que llegue un momento en que estemos “solos ante el peligro”, sin el paraguas acogedor de la empresa. Entonces reaparecerá el conocido —por mis colegas— “hombre de Lucas”²: *«...es terrible, he estado siempre tomando decisiones, pero hoy veo que realmente no eran más sino de la empresa; me movía con comodidad dentro de un contexto y al quedarme solo compruebo que no tengo ideas que llevar adelante»*.

La época de las grandes empresas seguras, para toda la vida y, a veces, con prejubilaciones o despidos de oro, se terminó hace tiempo. Y aunque alguna pudiera seguir existiendo, es como si te toca la lotería, y nadie se plantea la vida profesional a expensas de ese golpe de suerte.

Las reglas de juego cambian; a veces a mitad del partido y con efectos retroactivos. Las más relevantes para lo que nos ocupa son las de la legislación laboral. A corto plazo afectan a las causas e indemnizaciones por despido, a la actualización de los salarios, a las condiciones laborales. A largo plazo, al cálculo de las pensiones (cambia la demografía, se alargan los años de vida laboral, la economía nacional provoca que el balance entre ingresos y gastos sea negativo, etc.). Y, ya lo dijimos, las reglas de juego de la empresa también varían. Entonces, resulta que con esas reglas no sabemos jugar o bien no nos salen las cuentas.

² En referencia a la situación del protagonista del Caso escrito por el profesor D. José Luis Lucas Tomás *DGI-81 Los trabajos de Joaquín Maldonado*, de la División de Investigación del Instituto Internacional San Telmo de Sevilla.