La felicidad en el trabajo

Autor José Aureliano Martín Segura
sábado, 05 de junio de 2010

No sé si se puede hablar de felicidad en el trabajo en estos momentos. Por supuesto, a los que no trabajan no les hará mucha gracia el asunto. Sin embargo, a pesar de las dificultades, y ya pensando en la salida de la crisis económica, hay profesionales que estudian estos temas. Por eso me ha llamado la atención que con esta perspectiva el próximo mes de junio, la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas vaya a celebrar un Congreso que tratará de la felicidad en el trabajo como clave de la competitividad.

Y es que los departamentos de Recursos Humanos de las empresas cada vez se preocupan más de estas cosas. No sólo porque el intentar hacer felices a los demás sea un deber ético. También porque se puede arruinar la vida y la salud de las personas de forma tan innecesaria, como cruel. Pero además, es que los perjuicios psicológicos que se les causen a los trabajadores por una práctica irregular de las empresas les puede costar a éstas últimas dinero. Mucho dinero. Y también desprestigio. El asunto es que la felicidad en el trabajo se ha puesto de moda. Y no sólo lo está haciendo de la mano de psicólogos ya clásicos como Seligman, con su 'Authentic Happiness', o de Mihaly Csikszentmihalyi, con su estudio del flow o 'experiencia óptima'. También lo está haciendo de la mano del concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) para las empresas, y de estudios e investigaciones que demuestran que el capital humano es cada vez más un intangible que hay que cuidar, pues una persona que sea feliz en su trabajo, además de rendir y producir más, también ayuda a mejorar, entre otras cosas, su cuenta de resultados. En la encuesta a Directores de Recursos Humanos de empresas españolas, que tiene colgada de su página la asociación a la que hacíamos mención anteriormente, se muestra que el 86% de los encuestados consideran que la felicidad en el trabajo es una estrategia adecuada para mejorar la competitividad, y más del 50% entienden que la crisis económica no es un obstáculo para implantar dicha estrategia. Otras investigaciones disponibles sobre el tema, también nos hablan de estos efectos beneficiosos para las empresas y para los trabajadores. Pero a pesar de estas tendencias, algunos empresarios se empecinan en actuar contracorriente. En Ceuta hemos conocido recientemente varios casos en los que las empresas han tenido que indemnizar a los trabajadores perjudicados, tras haber obtenido estos Sentencias judiciales favorables a sus peticiones. En un caso, la empresa era una de las consideradas como de las más importantes del país, líder en varios de los sectores a los que se dedica, con importantes inversiones en el extranjero, incluida en el grupo del IBEX 35, y con publicaciones anuales de Memorias de RSC. En estas memorias, que están accesibles por internet, se afirma que sus normas de conducta se adaptan a los estándares internacionales de respeto a los derechos humanos, a los derechos laborales y a las normas medioambientales. Pues bien, ha sido condenada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía a pagar 25.000 euros a un trabajador al que se le habían vulnerado de forma grave sus derechos laborales y sindicales, consecuencia de lo cual cayó en una importante depresión que le ha causado una incapacidad permanente. Evidentemente, un solo caso, que además está recurrido ante el Tribunal Supremo, no puede empañar el comportamiento de toda la Compañía. De acuerdo. Pero el responsable de este atropello sigue en su puesto de responsabilidad. En el segundo caso, la empresa es más modesta. Pero sus responsables tienen más 'mala leche'. Tras un largo y tortuoso proceso de acoso a un trabajador, al que humillaron de mil formas, los Tribunales decidieron extinguir su relación laboral y condenar a la empresa al pago de una importante cantidad en concepto de indemnización. El sindicato que lo defendió y apoyó humanamente durante todo el proceso, difundió una escueta nota de prensa informando de lo sucedido y animando a los trabajadores para que no se dejaran atropellar en sus derechos. En definitiva es la obligación de un sindicato. Pero esto no le gustó a ese empresario, que decidió gastarse una ingente cantidad de dinero en los mejores despachos penalistas del país, para así intentar hundir a ese sindicato y a su Secretario General. Por el momento no han podido. La razón y la verdad han sido sus principales aliados. Y también el aliento de aquellos que se sienten defendidos y protegidos por sus acciones. Todo esto nos indica que se acercan nuevos tiempos para las empresas. Que se camina hacia un futuro más responsable y sostenible. El único que puede mantener vivo este planeta. Como siempre, el centro de atención ha de estar fijado en las personas. Es decir, que por muchos planes bonitos que se hagan los directores de las empresas, si no se piensa en los trabajadores como uno de sus activos intangibles más importantes, no habrá futuro. Y en este camino los sindicatos siguen teniendo un papel clave. A pesar de lo que digan los 'gallipavos' (dícese de los que no son ni gallos, ni pavos).