

Els continguts que s'estudien en una carrera universitària tenen molt poc a veure amb el que succeeix a la vida real. La manca de pràctica i de contacte amb la quotidianitat són sempre un problema a l'hora d'integrar-se en el món laboral. "Els estudis i revesteixen d'un vernís, d'una actitud a l'hora d'enfocar els plantejaments —afirma Josep M. Puente— però, quan acabes la carrera, has de llimar aquest vernís per poder posar a la pràctica aquesta cultura. Jo havia treballat amb el meu pare, que es dedicava a les assegurances, i de ben jove compaginava estudis i treball. Quan vaig acabar la carrera de graduat social vaig fundar el despatx; tot i que ja tenia una certa experiència i alguns contactes, la diferència entre el món acadèmic i el laboral es nota. Hem de pensar que és molt difícil que se't plantegin dos casos iguals; jo, amb quinze anys de professió, encara no els he trobat. Existeix la consulta tipus però, com que els nostres clients són empreses de molt diversa condició, les respostes són sempre diferents. Depèn dels convenis de cada sector, del moment en què es realitza la consulta, etc. Cada assumpte té les seves peculiaritats, i l'has de solucionar amb imaginació i experiència, tot aplicant la legislació en vigor." Aquesta és molt variable, cada quinze dies es modifica. Per tant, l'única manera de poder estar al dia és la dedicació exclusiva. "L'obligatorietat de l'estudi diari comporta que només et puguis dedicar al terreny laboral. D'altra manera, les mancances s'evidencien ràpidament. Això provoca que hi hagi una diferència molt gran entre els professionals que s'hi dediquen en exclusiva i els qui no. Fins i tot, dins del terreny laboral, hi ha dues grans branques, la part de la Seguretat Social i la vessant de dret laboral. De fet, hi ha graduats socials que només es dediquen a un d'aquests apartats. Nosaltres hem d'abraçar tots els camps laborals perquè, en portar empreses, cal que estiguem al dia, tant de la legislació, com de les relacions humanes." El fet que les lleis es renovin constantment no pressuposa una evolució positiva en el camp laboral. Cal actualitzar les normatives però fer-ho amb visió de futur i coherència: "Jo crec que el legislador ha de tenir la capacitat d'evitar els esdeveniments negatius del futur, i en aquest país només ens dediquem a legislar perquè no ens torni a succeir el que ja hem hagut de patir anteriorment. S'haurien de preveure les situacions amb anterioritat. De la mateixa manera, no es pot pretendre que els empresaris adoptin les noves normatives en la seva totalitat i en un període de temps curt. El tema dels riscos laborals fa temps que porta problemes i s'ha d'agafar en la mesura de les seves possibilitats. Les inspeccions han estat molt dures i no s'ha tingut en compte que és un camí molt llarg i que hem començat des de zero. L'Administració hauria d'organitzar curssets de conscienciació en aquest camp, partir de la base i augmentar les exigències d'una manera progressiva."

Es té tendència a pensar que per a ser empresari només cal tenir-ne ganes i els mitjans i, de fet, és així. Però això no es garanteix de solvència i potser caldria plantejar-se la necessitat d'exigir uns mínims de coneixements als professionals d'aquest sector: "Per a ser empresari no es necessita tenir cap títol, no cal haver estudiat res, qualsevol pot muntar un negoci. Això comporta que, en el panorama empresarial,

trobem gent de tot tipus. Hi ha personatges que han interioritzat una filosofia d'empresa, que parteixen de coneixements suficients per a encapçalar una companyia amb eficiència. Alhora n'hi ha d'altres que no tenen aquesta instrucció, que els manca la base cultural que es necessita per a establir un tracte humà i una bona relació amb les persones amb qui es conviu. En aquests casos, les complicacions es multipliquen, la poca professionalitat d'alguns empresaris dificulta totes les relacions de l'entitat. Moltes vegades, som nosaltres qui hem de suplir les mancances de l'empresari; se'ns delega bona part de les gestions humanes." Els conflictes de l'àrea de recursos humans es fan més evidents en parlar de les petites empreses, on la proximitat entre el nivell directiu i els empleats és molt gran: "Has de tractar els conflictes entre empresari i treballador com si fossin un divorci. Sovint, el directiu passa més hores amb el treballador que amb la parella. Han viscut moltes etapes i entrebancs de l'empresa junts i, segurament, s'ha establert una relació d'amistat molt estreta entre ells. Quan el terreny laboral i el personal s'entrellacen, els conflictes adquireixen una dimensió que demana actituds prudentes, però això no és el que succeeix. Sovint, la primera reacció és visceral i cap de les dues parts vol cedir posicions. Però, en la mesura que el temps avança, es reacciona d'una altra manera. Tothom té ganes de solucionar d'una vegada per totes el conflicte i acaben negociant. Fins i tot en els casos que arriben a judici, si les diferències no són molt grans, es llimen completament només en entrar a la sala." Abans les relacions laborals eren molt extenses en el temps; ara són més curtes i, per tant, és menys probable que s'arribi a una interrelació entre empresari i treballador tan gran com abans. La relació entre el propietari i la seva firma també ha evolucionat i, cada cop més, es separa la vida professional de la privada. Per als professionals que es dediquen a l'assessorament això es fa més difícil: "Tenim clar que l'empresari no es pot confondre amb l'empresa, i això és el que li recordem. Però per a nosaltres és complicat deixar els problemes a l'oficina. Tenim clients que ens han demostrat la seva fidelitat a través dels quinze anys d'història que portem al darrere. En coneixes tota la trajectòria i és evident que ens involucrem en els seus problemes i els fem nostres."

Si pujar una firma no ha estat mai una tasca fàcil, en el moment actual encara ho és menys. "Avui en dia és molt difícil planificar una empresa. Els canvis dels cicles econòmics s'han fet molt curts; ara ja no tan sols ens afecta la situació pròpia del nostre país, sinó la de tot el món. Depenem de l'exterior tant com de nosaltres mateixos." La situació canvia cada dia, i cal ser-ne conscient per a poder adaptar-s'hi i, fins i tot, avançar-s'hi: "L'empresari que no evoluciona, en aquests moments, no pot progressar. Nosaltres hem format un equip on cadascú està especialitzat en una tasca, són autèntics experts que no descuiden una formació continuada. Sempre hem donat als clients el que volien, i hem de continuar amb aquesta filosofia, però la nostra estructura ha canviat molt des del principi, i seguirà evolucionant en consonància amb els temps. El món de l'assessorament s'encamina vers la integració de diversos professionals, units dins d'un mateix espai físic."



**“Cada assumpte té
les seves peculiaritats,
i l’has de solucionar
amb imaginació
i experiència, tot
aplicant la legislació
en vigor”**

Josep Maria Puente - Badalona (Barcelonès)