

# La otra cara del talento: cuando el empleado 'chantajea' a la empresa

Los expertos aconsejan no dar ni 'agua' a este tipo de trabajador porque cada vez exigirá más

Este profesional suele pedir subida de sueldo, menos viajes, una secretaria y becarios a su cargo

Paula Tena

MADRID. Marcos es bueno y lo sabe. Su cartera de clientes y contactos es copiosa e importante. Su sueldo está por encima del resto, sus habilidades son mejores que las de sus compañeros y aun así, quiere más. Entra en el despacho del director y exige mejores condiciones y si no se le dan, se irá de la compañía. Hablar del empleado talentoso está de moda, pero como Jekyll y Mister Hyde, puede tener dos caras.

Esta escena cotidiana está protagonizada por el empleado chantajista que, consciente de su talento y posición en la empresa, decide poner contra las cuerdas a su directivo. "El chantajista se convierte en un mercenario y como el directivo acceda a sus peticiones sin más, acaba de abrir la caja de los truenos". Esta es la opinión de Enrique Roldán, subdirector del Máster en Dirección de RRHH de ESIC.

Para no llegar a esta situación, que puede incluir desde una subida de sueldo, una secretaria, tener menos viajes, un coche de empresa y becarios a su disposición, "la empresa debe tener presente el potencial de cada profesional y tratar a todos los empleados de forma correcta para evitar estas situaciones", aclara el profesor de ESIC.

Si ni con esa actitud por parte de la dirección se evita el chantaje, "la empresa debe mantenerse firme y no ceder porque eso genera inseguridad interna entre el resto de trabajadores", explica Mónica Pérez Hurtado, *associate principal* de la firma de cazatalentos Bao & Partners. "Si se le sube el sueldo o se le da lo que pide, cada vez exigirá más y le das una carta en blanco para que haga lo que le da la gana", señala Gonzalo Martínez de Miguel, director general del Instituto de Formación Avanzada (Infova).

## Mensaje para la compañía

Y es que "si se accede al chantaje, al día siguiente tienes al resto de los empleados en la puerta del despacho del director exigiendo también", matiza Mónica Pérez. "El mensaje que se lanza a la compañía cuando



TURCIOS

se accede al chantaje es nefasto. No hay profesionales imprescindibles sino los que marcan las diferencias", aclara el especialista de Infova.

El empleado pone en una situación incómoda al directivo y si éste accede a dar al trabajador lo que pide, se crea un ambiente turbio en la empresa. No obstante, haga lo que haga el directivo parece que tiene las de perder de cara a su equipo. "Si el empleado talentoso se va, la empresa reprochará a su directivo su marcha y si le da lo que pide, el resto también le extorsionará", explica Martínez de Miguel.

Los expertos señalan que a pesar de que el directivo acceda a las peticiones del empleado exigente, esto no es un seguro de que el trabajador tarde o temprano se vaya. "Cada vez el chantaje será mayor y

en el momento que el directivo le frene los pies, el chantajista se irá, con lo cual no habrá servido de nada todo lo anterior. Un director no puede perder la firmeza con su equipo", explican desde Infova.

Es el sector de la banca en el que mayor empleados chantajistas se esconden. "Han tenido unos planes de expansión muy directos y fuertes por lo que el intercambio de profesionales en este ámbito se ha hecho muy patente. Los que se han fidelizado lo han hecho por dinero y mejora de las condiciones", aclara Martínez de Miguel. Y es que "los favoritismos pueden ser buenos en el fútbol pero no en la empresa. Si se accede al chantaje, las posiciones quedan muy difusas", aclara Diego Vicente, profesor de liderazgo del Instituto de Empre-

sa. Pero atención para el chantajista, porque como se aproveche mucho de la empresa... ésta le devolverá la jugada en cuanto tenga oportunidad. "No se puede hacer el mal sin padecerlo, la compañía en cuanto tenga oportunidad seguro que toma represalias", aclara el experto del IE.

Por cierto, el chantajista en ocasiones también se marca un farol. Una jugada peligrosa que seguramente será descubierta por el jefe. "Como se descubra esta jugada, la empresa recupera el control y el profesional queda marcado en la compañía y el sector. Todo se sabe", advierte Enrique Roldán.

**@ Más información**  
relacionada con este tema en [www.eleconomista.es](http://www.eleconomista.es)

## Las claves

### CÓMO ACTUAR ANTE LA PRESIÓN DEL TRABAJADOR

#### Exigir un comportamiento

■ Hay que hablar con el profesional y hacerle ver que la actitud que tiene es intolerable. El directivo debe exigir sin miedo que se atenga al comportamiento que debe tener un buen profesional.

#### Mantenerse firme

■ El directivo debe mantenerse implacable ante el trabajador chantajista y tomar la decisión más adecuada como si pudiese sustituir al empleado con normalidad.

#### Si se va el empleado, mejor

■ Si el empleado termina fuera de la empresa, los expertos aconsejan 'celebrarlo' porque al fin y al cabo se ha quitado un problema de encima. Cada vez el empleado pedirá más y a la larga será peor.

#### Promoción interna

■ Si al final decide prescindir de ese empleado chantajista, el directivo debe apostar por la promoción interna para sustituirle. De lo contrario los trabajadores tendrán la impresión de que por mucho que trabajen no es suficiente para la compañía.

#### Escuche al empleado

■ El directivo puede plantar cara al trabajador y no ceder a sus peticiones. Aun así, y por lo que pueda deparar el futuro en el sector, siempre conviene terminar la relación bien con el empleado. Éste juega un papel fundamental como portavoz fuera de la empresa. Antes de que se marche, el directivo debe preguntarle por sus razones para cambiar de ubicación.