

Trabajo a distancia: el secreto es confiar

El borrador de la Ley de Trabajo a Distancia ha generado malestar entre los representantes de las empresas. No es de extrañar porque, en esencia, viene a decir que el teletrabajo depende de la voluntad del trabajador (si no es voluntario, no puede requerirse por parte de la empresa), y que todos los gastos relacionados con ese trabajo a distancia deben ser compensados por la empresa. También protege el derecho a la intimidad y a la desconexión digital de los trabajadores.

No es que todo lo anterior sea descabellado. Pero la experiencia de las empresas es que cuando quedan zonas grises, los jueces siempre dictan sentencia a favor de los trabajadores, y en contra de las empresas. Y la ley deja muchas zonas grises. Por ejemplo: ¿qué gastos debe compensar la empresa? Equipamiento informático, eso parece claro. Pero ¿qué conexión de comunicaciones, cuando las operadoras suelen vender paquetes que incluyen la televisión, móviles, fijo y conectividad internet? ¿qué mobiliario? ¿puede el trabajador pasar una cuota de alquiler por el espacio utilizado para trabajar? ¿y por pagar a una persona que cuide a sus hijos para poder trabajar con un poco de paz desde casa? ¿y por acondicionar una habitación para convertirla en un despacho?

Por otra parte, surgen nuevos gastos pero desaparecen otros (tiempo y coste de desplazamiento, gastos adicionales de comida fuera de casa...). ¿Qué pasa con este ahorro? ¿Se lo queda íntegramente el trabajador?

Es una pena, porque algo que hemos aprendido en este confinamiento es que la opción a teletrabajar, que antes nos resultaba lejana, no es tan complicada como nos parecía. No quizá para todos los días y a todas horas, pero es posible que algunas empresas y trabajadores estarían dispuestos a pasar del “casual Friday” al “teleFriday”. Imagínate: dejar los viernes como día dedicado al teletrabajo, en los puestos en que sea posible. O dejar a las personas la opción de teletrabajar a primera hora de la mañana, para evitar los atascos que se producen en todas las grandes ciudades entre las 7,30 y las 9,00 cada mañana. Algunos madrugarían, otros irían un poco más tarde. A partir de las 11,00, todos ya en la oficina. Hasta esa hora, algunos en presencial, otros en remoto.

Con mis equipos, siempre he tenido reglas sencillas. Los objetivos se persiguen. Los compromisos con el cliente o con los compañeros se cumplen. En horario laboral, hay que estar localizable. Si se convocan reuniones en ese horario y tienes disponibilidad de agenda, hay que asistir, puntual. Poco más. El resto del tiempo, tú te organizas. Fuera del horario laboral, salvo urgencia grave, respetamos todos.

No he mirado nunca el reloj cuando entraban o salían. No he preguntado nunca: ¿dónde has estado?, ¿por qué has entrado hoy más tarde?, ¿por qué te vas antes? Siempre les he dicho: “No hace falta que me des explicaciones de lo que haces con tu tiempo, solo quiero que hagas tu trabajo, estés localizable por si surge algún problema y cumplas tus compromisos de agenda”.

He confiado, y nunca me he arrepentido.

He interiorizado y aprendido un principio fundamental: cuando confías, la mayoría de las personas se esfuerzan en ser dignos de esa confianza, se comprometen. Cuando desconfías y optas por el control, muchas de esas personas te demuestran que pueden cumplir sin

comprometerse, te pagan en la misma moneda. Aprenden las reglas de control y la forma de sortearlas con el mínimo esfuerzo. Cumplimiento. Cumplo. Y miento.

Está claro que hay puestos que requieren presencialidad en un horario determinado. Está claro también que otros muchos no lo requieren, en absoluto. Y en esos puestos el teletrabajo podría ser un incentivo adicional. Ojalá la Ley no lo convierta en un laberinto...

Termino con una reflexión. Cuando me reúno con las personas que trabajan a mi lado, para hacer balance anual, siempre les he explicado: las empresas te retribuyen de tres formas: salario, carrera profesional (incluye la formación), y conciliación (respeto a tus opciones personales). Y he procurado explicarles con claridad las expectativas en esos tres capítulos. Lo que podían esperar mientras siguiesen a mi lado. He aprendido que hay personas a las que les mueve el salario, otros la carrera, otros la conciliación. La mayoría buscamos un equilibrio razonable de esos tres factores.

El trabajo a distancia ha abierto grandes posibilidades en la tercera dimensión, y habrá empresas que sabrán aprovecharlas. Conseguirán mejor talento, más compromiso, sin necesidad de subir el salario, y con mínimos costes de adaptación. Otras se enredarán en lo que sea que acabe diciendo la Ley, o decidirán que no quieren confiar en sus personas, y prefieren controlarlas.

Se equivocarán. Sobre todo, estas últimas.