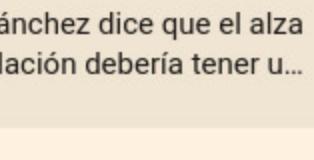
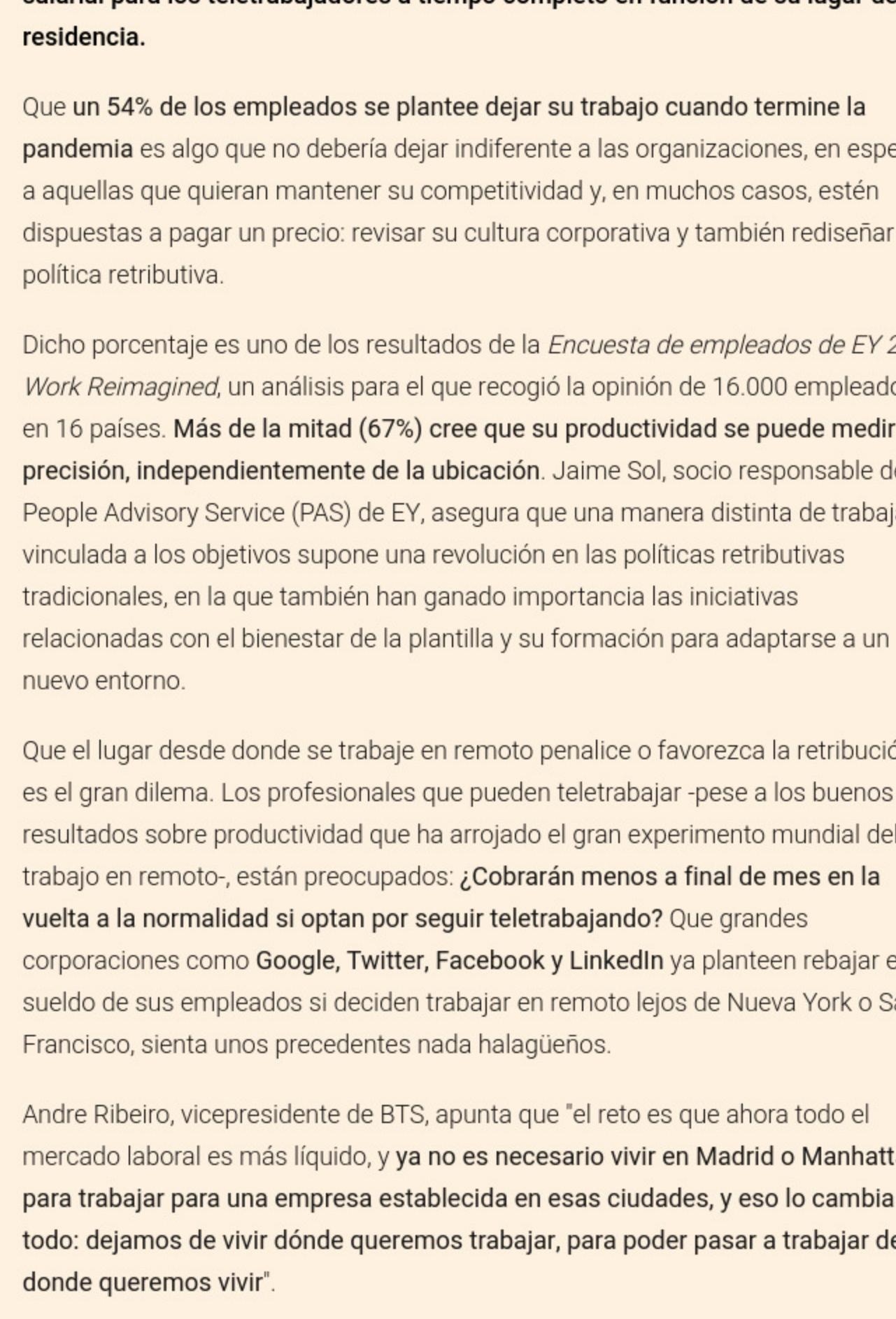


E RETRIBUCIÓN

Cuánto bajará su sueldo si decide seguir teletrabajando

MONTSE MATEOS @montsemateos 30 OCT. 2021 - 11:42

[Comentar](#)

En un entorno laboral en el que se impone un modelo híbrido que combina el trabajo presencial y el trabajo en remoto, algunas empresas plantean una rebaja salarial para los teletrabajadores a tiempo completo en función de su lugar de residencia.

Que un 54% de los empleados se plantea dejar su trabajo cuando termine la pandemia es algo que no debería dejar indiferente a las organizaciones, en especial a aquellas que quieran mantener su competitividad y, en muchos casos, estén dispuestas a pagar un precio: revisar su cultura corporativa y también rediseñar su política retributiva.

Dicho porcentaje es uno de los resultados de la *Encuesta de empleados de EY 2021 Work Reimagined*, un análisis para el que recogió la opinión de 16.000 empleados en 16 países. Más de la mitad (67%) cree que su productividad se puede medir con precisión, independientemente de la ubicación. Jaime Sol, socio responsable de People Advisory Service (PAS) de EY, asegura que una manera distinta de trabajar vinculada a los objetivos supone una revolución en las políticas retributivas tradicionales, en la que también han ganado importancia las iniciativas relacionadas con el bienestar de la plantilla y su formación para adaptarse a un nuevo entorno.

Que el lugar desde donde se trabaje en remoto penalice o favorezca la retribución es el gran dilema. Los profesionales que pueden teletrabajar -pese a los buenos resultados sobre productividad que ha arrojado el gran experimento mundial del trabajo en remoto-, están preocupados: ¿Cobrarán menos a final de mes en la vuelta a la normalidad si optan por seguir teletrabajando? Que grandes corporaciones como Google, Twitter, Facebook y LinkedIn ya planteen rebajar el sueldo de sus empleados si deciden trabajar en remoto lejos de Nueva York o San Francisco, sienta unos precedentes nada halagüeños.

Andre Ribeiro, vicepresidente de BTS, apunta que "el reto es que ahora todo el mercado laboral es más líquido, y ya no es necesario vivir en Madrid o Manhattan para trabajar para una empresa establecida en esas ciudades, y eso lo cambia todo: dejamos de vivir dónde queremos trabajar, para poder pasar a trabajar desde donde queremos vivir".

El sueldo y el negocio

Pero la realidad demuestra que no es tan sencillo. Jorge Herraiz, director de Rewards & Performance de Aon, explica que hay que tener en cuenta que, "dependiendo del sector de actividad, el gasto en salarios puede llegar a superar el 70% de los costes totales de una empresa, por lo que retribuir según el lugar de residencia puede ser una medida de ahorro novedosa y eficaz. Esto implica que cualquier reducción o ajuste salarial basado, en este caso, en el lugar de residencia del empleado, podría tener cierta repercusión en los márgenes empresariales. La cuestión es si esto tiene un impacto sostenible y eficiente en la productividad de las organizaciones".

Advierte Herraiz que "la definición de un buen sistema de gestión del desempeño y un control más cercano sobre la actividad, junto con un liderazgo adecuado, son medidas que pueden generar grandes beneficios para todas las partes, pero hablamos de modelos de gestión complejos que requieren tiempos de implantación y adaptación dilatados en el tiempo".

Definir qué posiciones pueden trabajar en remoto permanentemente, teniendo en cuenta las etapas de la trayectoria profesional y su papel en el trabajo en equipo, es el principio. Porque, como plantea Susana Marcos, CEO de Peoplematters, "si la contribución del empleado es muy individual, ¿importa desde dónde trabaja?... No mucho". Menciona posiciones como teleoperadores, administrativos, comerciales o aquellos puestos que tengan un componente intelectual. Jesús Alcoba, responsable del área de Experiencia de Empleo en DEC y director de La Salle IGS, recuerda que "los viajantes de toda la vida iban de localidad en localidad, pisaban poco la oficina y nadie se paraba en más razonamientos. Se consideraba natural, porque era un sistema adaptado a lo que se pretendía".

Sin embargo, cree que "en un futuro no muy lejano, es más que probable que dejemos de hablar de teletrabajo o trabajo presencial, y simplemente hablemos de trabajo, independientemente de desde donde se haga".

Mientras esto se hace realidad, Mila Pérez, profesora de dirección de personas de Deusto Business School, menciona el estudio de ADP/Reserch Institute, People at Work 2021: una visión sobre el equipo humano global, para cuya elaboración se preguntó a 32.471 personas en activo de 17 países entre noviembre y diciembre de 2020. Uno de los datos más llamativos que arroja tiene que ver con la productividad y la retribución: el 10% de personas en el mundo trabaja más de 20 horas semanales no remuneradas. Este tiempo gratis trabajado para la empresa va al alza y no correlaciona directamente con personas en modalidad presencial.

Subraya Pérez que "se han asumido nuevos roles, tareas, en muchos casos por ERE o reajustes de plantilla... Modelos retributivos que sigan incentivando el presentismo y castigando el teletrabajo en la falsa creencia de disminución de rendimiento o descontrol de la plantilla fuera de las empresas llevan en dirección contraria a los principios de equidad y justicia retributiva aumentando ratios como rotación o absentismo".

Apunta que en España ya se están empezando a rechazar ofertas de empleo que no proponen un modelo retributivo más allá de la nómina, incluyendo la posibilidad de flexibilidad laboral, con modelos híbridos de trabajo.

Convenios y otros actores

No obstante Javier Blasco, director de Adecco Group, advierte que en países como Estados Unidos la capacidad de negociación de los salarios a título individual es mayor que en el continente europeo, donde dichos salarios están más encajados en las tablas de los convenios colectivos. Destaca además que en España, a diferencia del resto de la UE, "la presencia de salarios variables vinculados a resultados, productividad, etcétera sigue siendo aún la excepción". Esto genera un modelo laboral más orientado al tiempo de trabajo y al presentismo que al rendimiento.

Aunque Blasco cree que, de momento, en España no parece que haya muchas opciones para imponer la retribución en función de dónde se trabaja, considera que el debate puede estar abierto, ya que en un país con poca movilidad geográfica y grandes diferencias del modelo productivo y de rentas entre territorios, "los convenios recogen diferencias salariales sustanciales dependiendo de dónde se trabaja. Esta realidad podría ser uno de los argumentos para el diálogo: o se avanza en modelos de retribución flexible en función de resultados, o si se quiere avanzar en salarios paralelos al coste de la vida, tener en cuenta la variable de dónde se trabaja".

La necesaria equidad interna

Pero parece que hay margen. Herraiz explica que "las diferencias salariales a nivel regional pueden llegar al 30% en determinados lugares de Europa, incluida España. Es decir, que hay margen para establecer políticas salariales atractivas en zonas alejadas de las grandes ciudades. En definitiva, podemos ofrecer una retribución competitiva capaz de atraer talento clave, a un coste inferior al de los grandes núcleos urbanos". Aporta un dato: "El 57% de las multinacionales del sector tecnológico europeo ya establece diferencias salariales en función del lugar de residencia o trabajo en al menos un país. Por otro lado, casi un tercio (32%) de esas empresas no hacen diferenciación alguna, y un 11% lo está considerando en estos momentos".

La convivencia de distintos modelos de actividad supone una revolución en las políticas retributivas tradicionales, amenazado aún más por las normativas relacionadas con teletrabajo y la transparencia salarial. Pero, como apuntan los expertos, nada de ello puede dañar el principio más estricto en materia salarial: la equidad interna.

Marcos asegura que es inmutable y anticipa que no será un problema, pero que habrá que medirla de otra manera. Pérez cree que la tendencia en una organización no va a ser extrema en cuanto a trabajo presencial o en remoto: "Se va a modalidades híbridas, que combinan presencial y remoto, no puede haber desigualdad salarial en función de dónde se trabaje. Se iría en contra del principio de equidad retributiva interna. En el fondo estamos ante un fuerte cambio cultural que llevará tiempo en las organizaciones, y que sólo liderado desde la dirección y con comunicación transparente tendrá éxito".

Carlos Recarte, socio director de Recarte & Fontenla executive search, asegura que estamos ante un modelo híbrido de transición, un modelo teórico que afecta tanto a la cultura como a la política retributiva. Por este motivo cree que las empresas deben trabajar un modelo que contemple el propósito de la compañía si no quieren perder talento: "Las empresas deben centrarse en la experiencia del empleado porque es el que empieza a exigir. Las oficinas cumplen una función, pero tienen que ser diferentes, nos pagan por conseguir resultados".

Expansión y Empleo

Desarrollo de Carrera

Enlaces Patrocinados por Taboola

Invertir en Bitcoin: aspectos a considerar antes de comprar...

Un software para aprender inglés revoluciona España

¿Qué pasaría si hubieras invertido \$1K en Netflix hace ...

eToro Blog Post

8Belts

eToro

¿Naciste antes de 1987? No puedes perderte este juego d...

Total Battle: El juego de

Marca

Mónica Carrillo, 'víctima' de su propio perro: "No confirme ni...

El Mundo

Desnudos para mostrar al mundo las secuelas de la col...

El Mundo

WATCH ME QUIT MY JOB!

Tik Tok

Irse del trabajo y contarla en Tik Tok.....

La NBA estudia traer partidos a España

Expansión

ÚLTIMA HORA

CaixaBank

11:27 La fuga de cargos de Cs se agrava con la crisis en Aragó...

11:12 Pablo Casado planteará la próxima semana una bajada...

10:56 José Bogas, consejero delegado de Endesa: Los...

10:39 La Bolsa española abre mañana, festividad de Todos...

10:36 Pedro Sánchez dice que el alza de la inflación debería tener u...

MAS EN EXPANSION

La NBA estudia traer partidos a España

Expansión

Irse del trabajo y contarla en Tik Tok.....

Tik Tok

WATCH ME QUIT MY JOB!

eToro

WATCH ME QUIT MY JOB!

eToro