CLOUD WAGES

La compensación del trabajo a distancia

La deslocalización del talento y el trabajo a distancia rompen el concepto de centro de trabajo, así como el de productividad y el de retribución del valor aportado.

La economía global se traduce en...

- Talento distribuido, deslocalizado y global que percibe la flexibilidad como un beneficio.
- El centro de trabajo pierde valor como referencia de las estructuras salariales y lo gana el talento y su aportación.

Y choca con...

- Las unidades clásicas de negociación colectiva.
- La normativa española y europea.
- Posible "dumping social".

NUEVOS REFERENTES RETRIBUTIVOS

DESEMPEÑO - HABILIDADES - IMPACTO
VALOR AÑADIDO - INNOVACIÓN

CLOUD WAGES

La compensación del trabajo a distancia

Por Jaime Pavía,
asociado principal de Cuatrecasas.

Abordamos ahora la tendencia que sirvió de palanca para iniciar este proyecto y que, sin duda, se conforma como una de las más ambiciosas: la evolución hacia una determinación de la estructura salarial basada únicamente en el talento de cada profesional y desligada por completo del factor geográfico. En efecto, como ya señalamos en nuestro artículo introductorio publicado en ORH al inicio del proyecto ("El impacto de la pandemia en el área de compensación y beneficios: Hacia nuevas estructuras"), todavía no existe certeza acerca de cuál será el modelo predominante de prestación de servicios del futuro, si bien podemos anticipar, sin riesgo a equivocarnos (la actividad normativa así lo ha evidenciado), que la prestación de servicios en remoto (ya sea parcial o total) será más habitual que antes de la pandemia.

Según los datos actuales, se estima que más del 60% de las organizaciones podrían convertir el trabajo remoto en una política permanente a medida que sus diversas ventajas comiencen a materializarse, si bien con una tendencia en los últimos meses, fruto también de la vuelta a la “normalidad” en otros ámbitos sociales, que evidencia la preferencia de las organizaciones por establecer un sistema mixto en el que el trabajo presencial siga siendo el preponderante (al menos por ahora y salvo de algunos sectores concretos como los de ingenierías y nuevas tecnologías). Con todo, es innegable que el trabajo remoto va en aumento y probablemente seguirá siendo un gran beneficio para los empleados cuando la pandemia termine.

Como ya comentamos en su momento, esta tendencia hacia la incorporación del trabajo a distancia en las fórmulas de prestación de servicios plantea muchos interrogantes y, entre ellos, uno especialmente relevante vinculado a los programas de compensación que hasta el momento están condicionados fuertemente por el lugar en el que se prestasen los servicios. A corto plazo, el trabajo remoto ayudará a optimizar costes y a impulsar el compromiso y el bienestar de los empleados. Sin embargo, las organizaciones, en lo que a la compensación se refiere, deberán crear modelos de retribución que sean justos y competitivos; deberán revisar hasta qué punto las diferencias geográficas influyen en la remuneración y tendrán que reconsiderar la estructuración de la remuneración en torno a otros elementos menos “tradicionales”, como el desempeño, las habilidades exigidas y el impacto de cada empleado en los objetivos a largo plazo.

Hasta ahora, y así sigue siendo preminentemente, el pago del salario se encuentra condicionado por la ubicación del centro de trabajo al que se encuentren adscritos los trabajadores, recibiendo todos los trabajadores de dicho centro de trabajo, independientemente del lugar donde vivan, un salario basado en la competitividad de mercado de la sede de la empresa y el coste de vida del área geográfica en la que se ubica dicha sede.

Sin embargo, la implantación del trabajo a distancia como fórmula habitual (aunque sea parcialmente) para la prestación de los servicios abre la posibilidad de establecer estructuras salariales vinculadas al talento de cada trabajador antes que a la ubicación de la empresa y la competencia existente en dicha ubicación.

Dentro de estas nuevas fórmulas, una de las que se plantea como más interesante, a la par que tópica, es la denominada como “salarios en la nube” ('cloud wages'). Como ya anticipamos en su momento, esta corriente de compensación se rige por el principio “talento global, sueldos globales”. Es decir, ante la posibilidad de prestar servicios desde cualquier parte del mundo, la determinación de las condiciones retributivas dependerán del talento y habilidades del trabajador y no del lugar donde éste se encuentre. Así, una multinacional con sede en San Francisco o en Londres podría contratar a un trabajador en España o en Portugal para trabajar desde su país de origen pero con las condiciones establecidas a “nivel mundial” para ese puesto en concreto. En el ejemplo propuesto, en principio, tales condiciones retributivas serían menos costosas para la empresa que las existentes en un mercado limitado como el de San Francisco o Londres y mejores que a las que actualmente ofrecerían las empresas ubicadas en España o en Portugal para el candidato residente en esos países. Se trataría, a la postre, en un nuevo tipo de deslocalización enfocada no sólo en el ahorro de costes sino en la búsqueda de talento; una búsqueda que implicaría que la competencia en sueldos es global, con independencia de la localización geográfica de la empresa y del trabajador.

De llegar finalmente a generalizarse en el mercado laboral, esta fórmula retributiva se topará con las correspondientes limitaciones legales de cada jurisdicción local. Así, por ejemplo, más allá del riesgo de “dumping social” y su conflicto con la normativa europea, la determinación de salarios totalmente desligada del factor geográfico resultaría a día de incompatible con, entre otras, las unidades clásicas de negociación colectiva, los procesos de armonización de condiciones de trabajo o los cánones clásicos de determinación del salario.

Con todo, tras las sesiones mantenidas con empresas de diversos sectores en el marco de este proyecto, no parece que a priori la determinación de la retribución conforme a un modelo de “salarios en la nube” se encuentre en su hoja de ruta más inmediata, si bien creemos firmemente que más tarde o más temprano, en el mundo sin barreras geográficas que el COVID-19 ha precipitado, los actores del mercado laboral deberán debatir e intervenir para conseguir el punto de equilibrio entre la “customización” de las condiciones retributivas, que exige un mercado laboral globalizado, y la protección de los derechos de los trabajadores.