

ECONOMÍA Y TRABAJO



Varios jóvenes participan en el programa Business Talents, el pasado 16 de febrero. / EP

Pequeñas firmas fijan fórmulas con las que el empleado goza de más autonomía

Formas de renovar la relación entre empresa y trabajador

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA, Madrid
La revolución de las máquinas está dando paso a la revolución de las personas. Cuando todavía no está claro cómo será el trabajo del futuro que se está forjando, lo que sí es patente es que, tras el revulsivo que supuso la pandemia para las nuevas meto-

dologías laborales, el trabajador ha ganado fuerza en el inestable equilibrio de poder que mantiene con la empresa. Después de la covid, el empleado ha empezado a concebir el trabajo de otra manera, lucha como nunca por el derecho a su tiempo y exige más libertad para elegir, ahora que la tecnología lo permite.

"El poder del trabajador se está extendiendo. Reclama más derechos y las organizaciones están respondiendo con una tendencia a la flexibilidad. Se trata de una visión mucho más amplia que el teletrabajo, incluye además de desde dónde se realiza la tarea, cuándo se hace y de qué manera, y habla de horarios, de vacaciones, de organización... y encaja mucho mejor con la vida personal del individuo", mantiene Pablo Claver, socio de Personas y Organización de Boston Consulting Group (BCG).

En un mundo en el que el talento es clave, cada día se suman más compañías a la corriente que trata de dar libertad al empleado a cambio de responsabilidad, en palabras de Fernando Polo, consejero delegado de la agencia de marketing digital Good Rebels. Todavía son movi-

mientos incipientes y de empresas, en general, de pequeño tamaño, de muchas start-ups que quieren hacer las cosas de forma diferente y captar a las nuevas generaciones.

Entre las fórmulas, destaca por encima de todas el trabajo por objetivos, indica Jordi Romero, consejero delegado de Factorial, que es el que "posibilita la flexibilidad que demandan los empleados, el trabajar las horas que quieras y desde donde quieras, cuyos resultados son abrumadores en retención del talento y motivación de los trabajadores, que se duplican". Porque la libertad de horarios y organización es la máxima actual. Pero no solo: también avanza la jornada laboral de cuatro días, las empresas que ofrecen vacaciones ilimitadas, aquellas en las que no es necesario fichar ni se estilan los justificantes y cada día ganan más enteros las organizaciones horizontales en las que no hay jefes y las decisiones se comparten entre todos. Incluso cuestiones de calado como a quién se despidió o a quién se sube el sueldo. ¿Un desiderátum?

En la start-up Farma Leaders Talento no lo es, según su cofundadora, Inés Martínez. "Buscamos la confianza y no el control, por eso en nuestra empresa no hay jerarquías y es el equipo quien toma las decisiones", afirma. Hasta lo hicieron en los seis despidos realizados desde que nacieron en 2022 en la Lanzadera del dueño de Mercadona. Su modelo de trabajo es un remedo del de Netflix, explica, y sus 12 trabajadores organizan su jornada diaria como les parece, deciden si teletrabajan o van a la oficina y cuentan con vacaciones sin límite. "Nadie mira lo que hacen. Solo si los resultados mejoran cada semana", señala. Funcionan como un equipo ágil de alto rendimiento, añade. La sociedad está cambiando, mantiene la cofunda-

"Existe una tendencia a la flexibilidad", afirma un experto

Entre las fórmulas, destaca por encima de todas el trabajo por objetivos

dora de esta firma de formación farmacéutica. A su juicio, se está generando un cambio de paradigma en el modelo de organización laboral, y lo que pide el talento es flexibilidad para poder compatibilizar la vida profesional y la personal en cualquier momento y, también, desde cualquier lugar.

Rotación reducida

Good Rebels lo tiene claro hace años. De hecho, desde que su consejero delegado, Fernando Polo, tomó los mandos en 2010, la cultura se ha ido transformando, y con ella el trato con sus 140 empleados. La compañía es ejemplo de todas las nuevas metodologías citadas: trabaja por objetivos, con autogestión y jerarquías distribuidas, de hecho son los trabajadores los que acuerdan cómo repartir las subidas salariales; es flexible 100%, da vacaciones ilimitadas y hace dos años introdujo también la jornada laboral de cuatro días que a Polo le extraña que no esté más extendida en España.

El caso es que apenas 41 empresas pequeñas y medianas han pedido al Ministerio de Industria ayudas para participar en el plan piloto para implementar este sistema de trabajo cuando se esperaban tres veces más. Sin embargo, en la firma de marketing digital no pueden estar más contentos tras ganar un 7% de productividad trabajando un día menos y reducir a la mitad la rotación voluntaria del personal. "La gente está a gusto, se siente bien tratada", dice Polo. "El trabajador es un fiel reflejo de lo que la empresa le da. Si tú le das, él te da", dice Patricia García, presidenta de Femxa, empresa que trabaja por objetivos con 430 empleados, 100% flexible y sin absentismo.

Pero todas estas metodologías se complican cuando la empresa gana tamaño, advierte Jordi Romero y se plantea el consejero delegado de Good Rebels, para quien "el problema es que en las compañías tradicionales sigue habiendo falta de confianza en que las personas van a hacer lo que tienen que hacer".

"Las start-ups marcamos el camino de lo que debería ser el trabajo del futuro: funcionar por objetivos, dando libertad al empleado, y no tanto por horas de calentar la silla. También es cierto que en las empresas grandes esto es más difícil de implantar", dice Ricardo Tàrraga, consejero delegado de Yuvod, plataforma de televisión a la carta con 50 empleados, 100% flexible, y en la que no se piden justificantes cuando se falta en su jornada de 35 horas semanales, con los viernes por la tarde libres, tras el almuerzo al que, además, invita la empresa.

Llevar al perro a la oficina o hacer barbacoas

No son cuestiones de primer orden en la relación laboral, pero sí cosas que importan a los empleados. Como la barbacoa que tiene Yuvod en la terraza de 150 metros cuadrados en su oficina ubicada en Valencia o que sea una empresa amiga de los animales. Maximiliano Gómez, ingeniero informático argentino de 29 años, lo agradece. Se siente entre amigos, afirma, más aún cuando lleva a la oficina a su perro. "Es un plus, este es el primer trabajo al que puedo traer a mi mascota", explica.

Aunque la cultura empresarial en el 95% de las compañías no ha cambiado demasiado en los últimos años en España, donde no se confía lo suficiente en las personas y las organizaciones son muy tradicionales, Pilar Llácer, directora del Centro del Futuro del Trabajo de EAE Business School, cree que "estos nuevos modelos han llegado para quedarse porque las nuevas generaciones los exigen".

Pablo Claver es de la misma opinión. Y expone las ventajas de este cambio en la relación entre las firmas y sus plantillas: no perder talento, como ocurre cuando se ofrecen condiciones laborales inasumibles, dejar que los individuos se desarrollen más y más rápido en la propia compañía y contribuir a que el mercado laboral sea más competitivo.

FONT ROCA SA

Se convoca a los Accionistas de la Mercantil a la Junta General Ordinaria que se celebrará el día 24 de agosto de 2023, a las 10:00 horas, en primera convocatoria, y el día 25 de agosto de 2023, a las 10:00 horas, en segunda convocatoria, en el Hotel Rodi, Calle de Gravina número 5-7, 08001-Barcelona, con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

Primero. Aprobación de las cuentas anuales, aplicación del resultado y aprobación de la gestión social del ejercicio 2022. (Se informa a los señores socios de la posibilidad de obtener, gratuitamente, los documentos a aprobar, en el domicilio social).
Segundo. Cese y nombramiento de cargos.
Tercero. Traslado de domicilio social. Se informa a los señores socios de la posibilidad de examinar el texto completo del artículo 2º de los estatutos sociales, en el domicilio social.

Barcelona, 20 de julio de 2023. La Administradora Sullidiana, Menta Font Roca