



:: [portada](#) :: [Conocimiento Libre](#) ::

14-01-2005

Despedidos por escribir blogs

Acabar con el esclavismo

José Cervera

El Navegante

No pasa una semana sin que en alguna parte del mundo un blogger sea despedido. El último, por el momento, un librero británico, que se une a una larga lista de damnificados por la práctica de la bitácora, peligroso deporte.

Especialmente al parecer (ay) para los periodistas, pero también para azafatas, soldados, informáticos o bibliotecarios.

Esas empresas decidieron que publicar un blog (o lo publicado) era incompatible con el empleo. Con ello demuestran no enterarse de nada; hoy despedir a los trabajadores más activos y creativos no es una buena idea.

El problema es que se paga a la gente para que esté ocho horas al día en una silla y simule adorar a la compañía, en una especie de esclavismo a tiempo parcial. Un sistema en extinción, porque en la nueva economía las horas de trabajo no valen tanto como las ideas. Y éstas salen de cerebros.

Todas las empresas que han despedido empleados por escribir blogs demuestran su propia estulticia. Primero, han cosechado una merecida mala reputación, por su ignorancia de (y falta de respeto a) los hábitos de la Red.

También por abusar de su poder, y por carecer de capacidad de encajar críticas (y de sentido del humor). En un momento en que las empresas más avanzadas en la gestión del conocimiento proporcionan los medios a sus propios empleados para que publiquen blogs corporativos, éstas empresas (algunas, para más delito, del ramo) coartan la libertad de expresión y crítica de sus trabajadores. Esa mala reputación de amplio alcance se la han ganado a pulso.

Aunque lo peor no es la mala reputación, sino lo que el hecho revela de su concepción de lo que es una empresa. Para quien despide a alguien porque "blogea" en sus ratos libres (fuera, por tanto, del horario laboral) o porque escribe críticas puntiagudas de la vida laboral la empresa es una jerarquía; una cadena de mando.

El blog es entonces insurrección, ya sea por el mero hecho de existir, ya porque hace públicos los defectos de una estructura idealmente perfecta. La compañía que se cree con derecho a despedir a quien publica pretende controlar por completo a sus trabajadores dentro y fuera del horario de trabajo, por dentro y por fuera, ellos y sus pensamientos. Además, este tipo de empresa no quiere oír ni una sola crítica.

Los empleados más inteligentes huirán de este tipo de compañías hipercontroladoras, en las que la jerarquía está por encima de la mejora y el respeto al superior por encima del cambio razonable. En la enconada disputa por obtener y retener al talento que es la economía actual, las empresas que tratan a sus trabajadores como máquinas alquiladas unas horas al día y exigen absoluta sumisión y obediencia no obtendrán las mejores candidaturas. Y si algún inteligente despistado llega a esas costas pronto las abandonará. ¿Por qué elegir una empresa lo bastante tiránica como para meterse en lo que hago en horas libres? ¿Y además lo bastante estúpida como para no saber que si lo deseo puedo hacerlo anónimamente?

Un inversor podría, por tanto, tener sus reservas ante la práctica, desde el punto de vista de la rentabilidad futura. Aunque si el problema se analiza un poco más, la preocupación puede



transformarse en angustia. Si una compañía represalia a sus empleados que critican sus métodos internos... ¿cómo mejorará su negocio? Si una empresa se dedica a acallar las críticas manu militari ¿de qué forma eliminará costes innecesarios o creará nuevos productos?

Algunas de las afamadas prácticas laborales japonesas que tan buen resultado dieron a compañías como Toyota eran exactamente eso: un sistema para animar a los empleados a hablar, para mejorar los usos de las factorías. El resultado al aplicar estas técnicas es espectacular, porque nadie conoce mejor que el trabajador dónde se despilfarra tiempo, material y esfuerzo, y de qué manera reducirlos. Como efecto secundario, este tipo de prácticas genera ilusión, entusiasmo y fidelidad en los trabajadores.

No se puede programar o exigir la ilusión, el entusiasmo o la fidelidad, porque los trabajadores no son máquinas. Y la economía moderna no es una tanto economía de máquinas como de ideas; ideas que surgen de los cerebros de la gente, especialmente cuando están llenos de ilusión, entusiasmo y fidelidad. Dedíquese a tratar a sus empleados como máquinas (o borregos) y se comportarán como tales; su empresa lo sufrirá entonces, en forma de falta de innovación, ausencia de fidelidad y mal trato a los clientes. Elimine el esclavismo a tiempo parcial, escuche a sus trabajadores, y quizá descubra en ellos un potencial económico sorprendente. Las empresas que despiden bloggers optan por el pasado, la jerarquía y la apariencia. ¿Optará usted por el futuro?