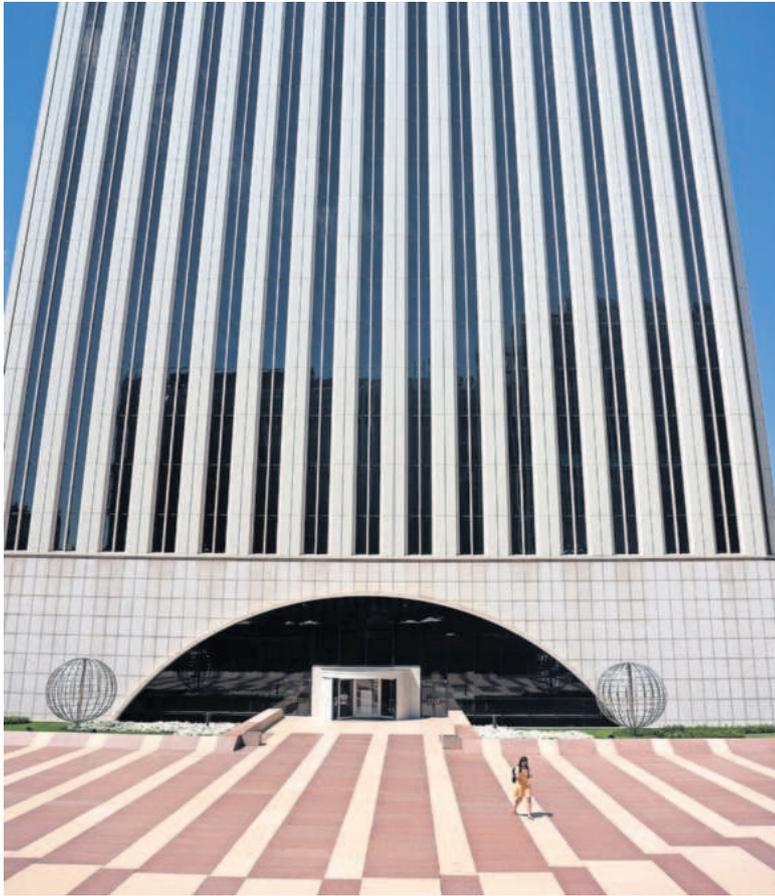




Laboral. La difícil vuelta a la oficina en septiembre

PÁG. 19



El 90% de las compañías van a ofrecer algún tipo de teletrabajo tras la pandemia. MIGUEL PEREIRA (GETTY IMAGES)

El accidentado retorno a las oficinas

Las grandes empresas retrasan el regreso de sus plantillas y la introducción del modelo laboral de tres días presenciales y dos de teletrabajo

POR CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

Parecía que el 1 de septiembre iba a ser el gran día. La jornada elegida por las grandes empresas para la vuelta masiva de sus empleados a las oficinas tras casi un año y medio de teletrabajo. Pero no. La virulencia de la quinta ola de coronavirus los ha forzado a la prudencia y a mantener los protocolos que tenían activos antes de las vacaciones de verano más o menos intactos. Dificultando así el cambio de vida que personas como Raquel Fernández, teleoperadora barcelonesa de 47 años, quieren dar. Ella está a la espera de que su empresa decida si podrá seguir trabajando en remoto para trasladar su resi-

dencia a un pueblo tranquilo “porque la ciudad me mata” y porque quiere extraer mayor rentabilidad a su sueldo. Actualmente apenas el 10% de los empleados españoles continúa teletrabajando, cuando el año pasado lo hacían el 25%, según Carlos Gutiérrez, secretario de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo de CC OO.

La mayoría aguardan impacientes las directrices de sus empleadores. Porque, aún hoy, quedan muchas empresas por trazar su hoja de ruta para la vuelta a la normalidad. Aunque hay otras que ya han decidido y la semana que viene comenzarán a recibir al conjunto de sus plantillas.

Los sindicatos están detectando incumplimientos por parte de algunas organizaciones, desde las

que obligan a sus plantillas a volver a la presencialidad absoluta masivamente (entre ellas, despachos de abogados, consultoras, bancos de inversión y constructoras) hasta las que se niegan a sufragar los gastos del teletrabajo o las que abordan la reincorporación sin las garantías sanitarias pertinentes. Así lo pone de manifiesto Cristina Estévez, secretaria de Política Institucional de UGT, que, como Gutiérrez, considera que estas irregularidades afectan sobre todo a compañías sin representación sindical.

Entre las grandes, el paso lo están marcando las tecnológicas. Y llega desde Estados Unidos. Firmas como Google o Amazon han retrasado el retorno de sus empleados hasta enero de 2022.

Una fecha quizás más alejada de las que se barajan en España. En Mapfre, por ejemplo, han preferido esperar hasta el 15 de septiembre “para ver cómo evoluciona la quinta ola de la pandemia y diseñar el plan de vuelta a la oficina”, señala un portavoz. La aseguradora opera con la mitad de la plantilla presencial (con turnos rotatorios que abarcan al 90% de los empleados) y la otra mitad en remoto. Una espera similar a la establecida por Banco Santander (con menos del 60% de la plantilla presencial) o la consultora Boston Consulting Group (BCG), según su responsable de recursos humanos, Pablo Claver, o por Cellnex, que planea que a mediados de mes sus oficinas acojan al 50% de la plantilla, frente al 30% actual.

También Siemens Gamesa espera abrir sus oficinas a la mitad de sus trabajadores y de forma voluntaria a partir del próximo día 13. Sin embargo, José Luis Risco, responsable de personas de la consultora EY, que trabaja con dos grupos burbuja en su sede, no descarta que el retorno general pueda posponerse hasta Navidad.

En BBVA sí llegan cambios la próxima semana. Con un modelo híbrido ya implantado, 60% presencial y 40% de teletrabajo, a partir del día 1 pasará de ser voluntario a obligatorio. Los jefes de equipo designarán los días en que los empleados tendrán que acudir a la oficina, donde los puestos de trabajo serán calientes y se reservarán a través de una aplicación. También en Red Eléctrica: la semana que viene todos sus empleados, hasta los que estaban excluidos hasta ahora, harán turnos rotatorios semanales, de manera que el 50% de la plantilla trabajará *in situ* todas las mañanas.

“Esperábamos que la situación cambiase en septiembre, pero va a cambiar muy poco y las organizaciones seguiremos dando vueltas al modelo laboral que implementaremos cuando llegue la normalidad. Mientras tengamos grupos reducidos, no podemos cerrar el nuevo modelo”, lamenta José Luis Risco.

Según un reciente estudio de BCG, el 90% de las empresas pretenden introducir algún tipo de trabajo en remoto una vez superada la pandemia. De momento, son pocas las macrocompañías que se decantan por el modelo flexible al 100%, esto es, que el empleado pueda elegir su lugar de actividad. ING o Liberty Seguros son dos de ellas. También Siemens Gamesa va a apostar por esta modalidad mediante su programa Smart Working, que permitirá teletrabajar los cinco días de la semana y que los trabajadores lo hagan desde su residencia o desde cualquier otro lugar, informan fuentes de la compañía, que está remodelando sus oficinas para acomodarlas a los nuevos formatos colaborativos y sin puestos fijos designados.

Ni siquiera tecnológicas como Google, Amazon o Telefónica, que suelen figurar entre las más avanzadas en nuevas formas de trabajo, van a ir tan lejos. Las tres apuestan por sistemas flexibles que combinarán tres días de trabajo presencial y dos de tele-

TALENTO

Las ofertas de teletrabajo se disparan

El teletrabajo ya es un básico. Así de tajante se muestra Alberto Gavilán, director de Talento de Adecco, que asegura que el 30% de las ofertas de trabajo que gestionan lo ofrecen. “Muchos candidatos lo reclaman. Y descartan ofertas cuando las empresas no dan la posibilidad. El teletrabajo ha cambiado las reglas del juego con vistas a la atracción de talento”. El volumen de puestos con este componente se ha triplicado con respecto a antes de la pandemia. Tecnología, informática y *start-ups* lo prevén masivamente y se extiende en sectores como seguros, *call centers*, servicios profesionales y de *back office*.

trabajo, si bien abren la puerta para que ciertos profesionales que lo soliciten puedan desempeñarse solo en remoto y desde cualquier ubicación de forma temporal o permanente.

Formato preferido

El modelo tres más dos es el que se está imponiendo en la mayoría de las grandes empresas. EY, BCG, BMW, Axa o Vodafone lo han abrazado. La aseguradora y la operadora telefónica incluso lo han establecido ya en su convenio colectivo tras las negociaciones con los sindicatos, al igual que Telefónica. Son todavía muy pocas las compañías y los sectores que han acomodado sus convenios a la ley del teletrabajo, que entró en vigor el pasado 9 de julio: “La adaptación está en pañales porque las empresas se están resistiendo a la negociación y así están ahorrando costes”, según Cristina Estévez. No todas. Mapfre ha compensado el uso del wifi, electricidad, etcétera, con 45 euros mensuales; Siemens Gamesa con 55 euros, Axa con 3 euros diarios y 200 euros para equipamiento de sillas o pantalones y Vodafone ha dado un kit de teletrabajo (silla ergonómica, cascos inalámbricos, ratón, teclado...).

Pero la gran pregunta, en opinión de Pablo Claver, es cómo se va a hacer uso del nuevo modelo laboral: ¿Serán tres días presenciales como máximo o como mínimo? ¿Serán una guía o turnos de obligado cumplimiento para reducir espacios de oficinas? ¿En beneficio de las empresas o de sus empleados? Y es que el demonio se esconde en los detalles. “Si las empresas van al sistema fijo pueden capturar ahorros por el recorte de las oficinas, los coches de empresa, comedores y cheques de restaurante... En cambio, si optan por el sistema flexible, el beneficio es para el empleado”, explica.