

FORO FUTURO

Flexibilidad para consolidar el teletrabajo



El teletrabajo ha mantenido vivas a muchas empresas y actividades en el confinamiento. Pero en su práctica han aflorado también deficiencias que deben ser corregidas con flexibilidad, para que complementen con eficiencia el trabajo presencial tradicional, según coinciden los expertos convocados por Foro Futuro. —**P28-29. Editorial P2**

FORO FUTURO

La nueva normalidad laboral

Flexibilidad para aplicar un teletrabajo eficiente que cohabite con el presencialismo



Los expertos aseguran que el salto de los últimos meses muestra las posibilidades de la fórmula, pero también las carencias formativas de la fuerza laboral y de herramientas en las empresas

Creen que no se precisa legislación adicional y alertan del riesgo de erosión de la cultura empresarial y de la resistencia a la desconexión

FERNANDO BELINCHÓN
MADRID

El teletrabajo no necesita nueva regulación, sino flexibilidad para que las empresas y los empleados construyan la forma de organizar la actividad laboral de la época pospandemia. Flexibilidad para poder corregir sus carencias, mejorar su complementariedad con el presencialismo y, a la vez, elevar la productividad, reforzar la cultura de empresa e intensificar la digitalización. Esta es la principal conclusión a la que llegaron los expertos durante el debate sobre *La vuelta a la actividad. Cómo será el trabajo del futuro*, organizado por Foro Futuro, el observatorio de tendencias económicas de **CincoDías** con la colaboración de Banco Santander.

Durante la pandemia el teletrabajo creció de forma exponencial en España. Según datos de Eurofound, antes de la llegada del virus el número de teletrabajadores no llegaba al 7% y solo un 13% de las empresas ofrecía esta posibilidad a sus plantillas o a parte de ellas. La crisis sanitaria ha llevado al teletrabajo a cerca de un 30% de los empleados, según cálculos manejados por Funcas. Este salto de años producido en semanas, a la vez que ha demostrado que no era tan deficiente la disposición al trabajo telemático, ha dejado al descubierto deficiencias a solventar.

Mari Luz Rodríguez, profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha, que



“Corremos el riesgo de que, al igual que en anteriores crisis, haya alguien que defienda que la salida se haga a través de la contratación temporal”

MARI LUZ RODRÍGUEZ,
PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

dirige los más destacados y recientes trabajos sobre las transformaciones del mercado laboral, destacó que el trabajo en remoto “nos ha permitido mantener la actividad en miles de empresas, y hemos asistido a una aceleración de las tendencias que ya se estaban manifestando antes de la pandemia”. A su juicio, esta fórmula “nos hace soberanos de nuestro trabajo si sabemos desconectar, que no sabemos; acelerará la digitalización, y supone un importante ahorro de costes para las empresas”. Pero destacó también la existencia de “brecha digital entre



“El teletrabajo puede generar problemas psicológicos porque no estás relacionándote de la misma forma con los compañeros y con la empresa”

FRANCISCO SIMÓN,
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO CORPORATIVO DE BANCO SANTANDER

personas y entre empresas, con carencia de los niveles formativos adecuados para practicar habilidades digitales, y con empresas preparadas y otras que no lo están”. Citó también la prolongación de las jornadas y el riesgo de intensificar la desigualdad de género entre los riesgos del trabajo en remoto.

Nueva realidad laboral

Fernando Fernández, profesor de Economía y Finanzas del IE Business School, apunta que una vez pasado lo peor de la crisis sanitaria y a medida que los trabajadores que estaban operando a distancia se reincorporan



“Hay un montón de actividades que no pueden teletrabajarse y hay que recuperar la normalidad. Está bien diseñar el futuro, pero hay que diseñar antes el presente”

FERNANDO FERNÁNDEZ,
PROFESOR DE ECONOMÍA Y FINANZAS DE IE BUSINESS SCHOOL

de forma física, queda claro que la realidad laboral ha cambiado. “Vamos a salir con un modelo más híbrido que compagine presencialismo y teletrabajo; pero corremos el riesgo de erosionar la cultura de la empresa y extremar las tendencias al individualismo en el trabajo, con un crecimiento de los formatos autónomos, y el riesgo aparejado que lleva la falta de recursos para financiar el Estado del bienestar, ya que los autónomos tienen una tendencia de cotizar por las bases mínimas”.

“Cuando se está en un proceso como este hay que disponer de flexibilidad para



“En algunas empresas la adaptación ha sido un sálvese quien pueda. Solo si el teletrabajo es una alternativa operacional ayuda a la productividad”

FRANCISCO PÉREZ,
CATEDRÁTICO DE ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA Y DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN DEL IVIE

desarrollarlo. No necesitamos una nueva ley del teletrabajo. Necesitamos empezar a funcionar y que las empresas y los trabajadores empecemos a ver cómo construimos el modelo híbrido”, asegura. “En medio de esta incertidumbre, demos a las partes la posibilidad de ir renegociando en un proceso de prueba y error”.

Mari Luz Rodríguez coincide en que no es necesaria nueva regulación, porque ya existe: “Ya está regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, si bien no lo llama así por alguna razón que no entendemos. Tenemos el acuerdo euro-



“Se debe hacer una estrategia horizontal para extender la digitalización. No solo hay grandes compañías, la empresa española es pequeña, tiene que llegar a ella”

SANTIAGO CARBÓ,
CATEDRÁTICO DE ECONOMÍA DE CUNEF Y DIRECTOR DE ESTUDIOS FINANCIEROS DE FUNCAS

peo de teletrabajo a través de la negociación colectiva y en nuestro país la Ley de Protección de Datos reguló el derecho a la desconexión digital. Mimbres normativos tenemos; ahora hay que llevarlo a la práctica facilitando la aplicación en empresas y sectores en los convenios”.

La nueva forma de relación entre empresas y trabajadores trae también consigo nuevos riesgos. Desde el punto de vista empresarial, la fórmula funciona mejor de lo que muchos pensaban. Francisco Simón, director de recursos humanos del centro corporativo de Banco Santander explica que en



De izquierda a derecha y de arriba abajo, Francisco Simón (Banco Santander), José Antonio Vega (CincoDías), Mari Luz Rodríguez (Universidad de Castilla-La Mancha), Santiago Carbó (Puncas), Fernando Fernández (IE Business School) y Francisco Pérez (Ivie).

solo un día fueron capaces de sacar 10.000 empleados de la ciudad financiera y ponerlos a teletrabajar desde casa sin ningún problema. "En un 90% de los casos se mantiene la productividad. En un 1% baja, y en el resto, aumenta. Desde casa se trabaja más porque las personas no saben desconectar. El teletrabajo está muy regulado y sabemos qué es, pero de la desconexión tenemos que aprender en España".

Francisco Pérez, catedrático de Análisis Económico de la Universitat de València y director del Ivie, duda sobre si la experiencia de Santander puede ser algo extrapolable. "Sin un entorno de preparación como el que tenía la gente del banco es difícil que el teletrabajo no afecte a la productividad". El experto distingue entre los efectos de un teletrabajo adoptado como solución de emergencia y el de uno que se asume como una alternativa operacional en el seno de la compañía. "Estos meses han sido un ejemplo de lo primero, solo si esta fórmula se convierte en algo operacional será posible que contribuya a la productividad; y para mí sería una sorpresa que un teletrabajo de emergencia lo hiciera".

Jornadas maratonianas
Los expertos advierten de la invasividad y las jornadas maratonianas que produce la caída del muro entre vida profesional y vida personal. Además, la irrupción tecnológica con el teletrabajo como punta de lanza ha dejado peligrosos ejemplos

de precariedad. Uno de los que pone Santiago Carbó, catedrático de Economía de Cunef y director de estudios financieros de Puncas, es el de la observada en los servicios a domicilio. "Hemos visto algunas contrataciones que desde luego si queremos ir a mejor como sociedad hay que ser más exigentes con la regulación". "Las nuevas actividades digitales no pueden ser un camino de debilitar derechos sociales o de utilizar figuras contractuales que no son aceptables. Es la sociedad la que debe exigirlo. Los pobres trabajadores no van a poder. Hay que exigir que estas empresas que generan tanto valor añadido hagan contratos adecuados a sus trabajadores", añade Santiago Carbó.

Además de la tecnología, los expertos coinciden al recordar la importancia que debería tener el factor humano a la hora de repensar la organización del trabajo. "La tecnología es importante, pero el trabajo humano sigue siendo lo esencial, como esencial es corregir la dualidad contractual que tenemos y que siempre provoca que el ajuste se haga con los empleados temporales", asevera Mari Luz Rodríguez.

Fernando Fernández añadió que el mercado laboral del futuro no debe olvidar que además de integrar tecnología y empleo, debe hacerlo sin olvidar el envejecimiento demográfico, la feminización del mercado con el riesgo de avance de la desigualdad y las migraciones, necesarias en un continente envejecido.

Los ERTE como ejemplo de flexibilidad

► **Trabajos.** Mari Luz Rodríguez mencionó los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) como uno de los ejemplos de la flexibilidad que necesita el mercado laboral. "Los ERTE han funcionado. A través de ese elemento que se introdujo en 2009 y que entonces no fue operativo. Hemos llegado a tener 3,6 millones de trabajadores en suspensión de empleo o reducción de jornada. Entre todos hemos salvado en torno a 3 millones de empleos".

► **Empresas.** Otros expertos, aunque reconocen lo bien que ha funcionado este mecanismo, tienen dudas sobre su efecto en las empresas. Es el caso de Fernando Fernández: "No tenemos ni idea si han funcionado a modo de mecanismo de salvación de empresas, todavía no sabemos qué va a pasar; necesitamos flexibilidad, humildad y no intentar dirigir procesos sin saber a dónde queremos ir".