

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



“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



“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



“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 UNIVERSIDAD DE VALENCIA Y DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN DEL IVIE



“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 CARBO,
CATEDRÁTICO DE ECONOMÍA DE CUNEF Y DIRECTOR DE ESTUDIOS FINANCIEROS DE FUNCAS

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

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

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

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-

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