



NUEVOS HÁBITOS DERIVADOS DE LA PANDEMIA El año pasado, en España solo el 4,8% de los empleados disfrutaban de este método de trabajo, un dato que ha variado radicalmente a raíz de la crisis sanitaria

Las empresas se plantean prolongar el teletrabajo ante la falta de seguridad



Empresas como Coca Cola o PepsiCo apuestan por un modelo híbrido: combinar el trabajo presencial con el virtual

Ángela Lara- Barcelona

Con el confinamiento llegó la necesidad de poner en marcha un nuevo modelo de organización del trabajo, un modelo al que de forma popular nos referimos como teletrabajo, pero que en realidad es solo un trabajo en remoto o a distancia, tal y como apuntan los expertos. No obstante, la inseguridad derivada del coronavirus hace que muchas empresas se planteen prolongar esta situación más allá de septiembre o adaptarla a los nuevos tiempos.

En este sentido, Manel Fernández Jaria, profesor colaborador de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC y especialista en bienestar en el trabajo, comenta al respecto que «durante el confinamiento lo que se ha hecho es reproducir el sistema de trabajo habitual con un ordenador en casa, mientras que el teletrabajo supone el traslado de la oficina a casa y se basa en la confianza, el trabajo por objetivos, la autorresponsabilidad y el no tener en cuenta la presencialidad».

En cualquier caso, tal y como apunta Javier Blasco, director de Adecco Group Institute «aunque no podemos extrapolar la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento a la vida ordinaria, es cierto que nos ha permitido descubrir que la tecnología no es un ogro, que no hace falta ser informático para manejar las herramientas que nos permiten trabajar desde el domicilio, hemos perdido el miedo a este tipo de recursos y además nos hemos dado cuenta que en entornos remotos también se puede gestionar a las personas». En la misma línea, Elena de la Campa, directora de relaciones laborales y negociación colectiva de PIMEC, asegura que «si algo bueno ha traído el confinamiento es que las empresas han

El absentismo laboral ha decrecido un 4% respecto a antes del decreto del estado de alarma

empezado a conocer qué es el teletrabajo, han hecho una inversión en la tecnología necesaria para desarrollarlo y han roto con algunos miedos que hasta ahora les frenaban en este sentido».

De hecho, el año pasado, en España solo el 4,8% de los trabajadores disfrutaban del teletrabajo, según datos del Instituto Nacional de Estadística, cifras muy alejadas de las que registran otros países en esta materia como Finlandia (13,3) o Países Bajos (14%). Desde el pasado 13 de marzo, el 80% de las empresas españolas han aumentado el teletrabajo con el objetivo de que su actividad se resienta lo menos posible, tal y como se deriva de los resultados de la encuesta del Banco de España. Además, tal y como pone de relieve De la Campa, «el teletrabajo es también una herramienta eficaz para combatir el absentismo laboral, ya que con este modelo de organización el empleado tiene más margen para organizarse el tiempo y para conciliar, de manera que no se verá obligado a dejar de ir a trabajar para acudir

Se dispara la búsqueda de plazas no presenciales

En España, la visualización de ofertas de empleo no presenciales ha sido 3.13 más alta que en el mes de marzo y las solicitudes para acceder a estas vacantes han aumentado un 169%, según datos recogidos por LinkedIn. Además, dicho documento indica que las ofertas de empleo en trabajo remoto son 3,82 veces más frecuentes y han registrado un incremento del 282% desde marzo

a una visita médica o a recoger a sus hijos al colegio». De hecho, el absentismo ha decrecido un 4% respecto a antes del decreto del estado de alarma.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo ya ha elaborado un Anteproyecto de Ley, el cual ya cuenta con numerosos críticos, entre ellos Javier Blasco, quien considera que éste parte de un error de concepto y, en este sentido, recuerda que «el teletrabajo no es una manifestación del derecho a la conciliación ni un herramienta para mejorar las condiciones de trabajo del empleado». «Ha de ser una norma sostenible» y, sobre todo, «no debe desarrollarse sobre la base de que existe una intención maligna de la empresa», ni tampoco debe ser «un marco regulador intrusista».

Así las cosas, la opción preferente por parte de los españoles es un modelo híbrido, tal y como se extrae del estudio de Adecco, que apunta que el 77% cree que el modelo ideal es el que combina teletrabajo con trabajo en oficina. Y es, por ejemplo, el modelo que defienden ahora empresas como PepsiCo o Coca Cola. La primera, si bien ya había puesto en marcha medidas de trabajo en remoto previamente a la crisis del coronavirus, tras la experiencia vivida durante el confinamiento ha optado por valorar la posibilidad de impulsar y acelerar su implantación. «Nosotros ya permitíamos a nuestros empleados trabajar desde casa un día a la semana», explica Belén Moreu, responsable de Recursos Humanos y Talento en PepsiCo Suroeste de Europa.

Algo similar es lo que sucede en Cola Cola Iberia, una empresa que, como asegura la directora de Recursos Humanos, Marta Muñoz, «parte de la base que las personas son responsables», r lo que desde hace tiempo «ofrece flexibilidad y herramientas a sus empleados para que cada uno elija lo que mejor se adecue a sus necesidades personales, de manera que pueden teletrabajar cualquier día que lo deseen», aunque no se contempla la posibilidad de ofrecer la opción de trabajar de forma virtual el 100% del tiempo si apuestan por un retorno muy gradual.