

CincoDías

ACTUALIDAD **KKR, Cinven y Providence confirman su opa sobre MásMóvil a 22,50 euros por acción »**

Fortuna

TECNOLOGÍA >

El teletrabajo (sin desconexión) quema a las plantillas

- La pandemia ha dejado una nueva forma de trabajar que exige una regulación mayor, aunque las empresas fijan sus propias pautas para facilitar la conciliación



PAZ ÁLVAREZ



La pandemia ha acelerado el teletrabajo en las empresas. Getty

[Ir a comentarios](#)

Madrid | 30 MAY 2020 - 00:21 CEST

El coronavirus, además de una pandemia mundial que ha dejado por el camino cientos de miles de víctimas, ha traído una nueva fórmula al mercado laboral: el teletrabajo. De la noche a la mañana, la mayoría de las empresas tuvo que improvisar un modelo de trabajo, que ya estaba implantado en algunas de ellas, pero que generaba recelo.

Después de tres meses de ensayo general, el trabajo a distancia ha llegado para quedarse. Ha servido para **salvar empleos**, ya que se ha podido con la ayuda de la tecnología seguir desempeñando muchas de las funciones que se llevaban a cabo con el trabajo presencial. Sin embargo, lo que también se ha visto en este periodo, que se puede considerar de prueba, es que **las reglas de juego del teletrabajo no están definidas**, ni se ajustan a la regulación de la jornada laboral. Sí existe una normativa específica en el real decreto ley 15/2020 del 21 de abril sobre el teletrabajo hasta que finalice el estado de alarma, dentro del plan **MeCuida** y con una prórroga del carácter preferente del trabajo a distancia durante dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en la normativa 8/2020. Esto significa que las empresas deberán establecer sistemas de organización, que permitan mantener la actividad y dotar con medios técnicos a sus empleados, si es razonablemente posible y no supone un

cambio drástico, a la vez que se establece una segunda consideración, como es que el esfuerzo de adaptación sea proporcionado.

Una vez pase la crisis sanitaria, los expertos apuntan a que es necesario revisar el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el trabajo en remoto cuando se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este. Además, se especifica que el acuerdo se deberá formalizar por escrito y que los trabajadores sujetos a esta modalidad tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo. El teletrabajo constituye, por tanto, **una relación laboral propiciada por las nuevas tecnologías**, pero que tiene otras implicaciones, como es la mejora de la calidad de vida y la conciliación. Sin embargo, es necesario ir más allá, en línea con el anuncio que realizó el Ministerio de Trabajo de una ley reguladora del trabajo a distancia.

Productividad

Dentro de este marco regulador, asegura **Pedro Llorente**, consejero y abogado experto en materia laboral de **Cuatrecasas**, se debe recoger algunos elementos decisivos como la desconexión digital, el uso de los códigos telemáticos, el control de la jornada laboral, los descansos, la conciliación y la prevención de riesgos laborales, esto es, **el estrés o las alteraciones psicosociales**. "Es un deber de las empresas revisar la política del teletrabajo, sobre todo por si hay un rebrote de la pandemia. Lo que se ha visto en estos meses, como elemento positivo, es que no ha bajado la productividad de las empresas, aunque todo esto haya que evaluarlo todavía, pero es necesario darle continuidad a esta forma de trabajo, y tener en cuenta asuntos importantes como la ciberseguridad", señala Llorente, consciente de la premura con la que las empresas tuvieron que articular un plan de emergencia, debido a la pandemia, **y activar esta forma de trabajo**.

"No hay vuelta atrás, es una tendencia al alza sobre todo en colectivos cualificados, debido a los avances tecnológicos", explica Llorente, que cita un estudio publicado recientemente por el **Banco de España (BDE)**, en el que se advierte que España se encuentra a la cola de la Unión Europea con respecto a la implantación del teletrabajo, a pesar del gran potencial con el que cuentan algunos sectores, sobre todo los más cualificados. Concretamente, España se situó en 2018, último año para el que se dispone de información homogénea, en la posición número 19 de los 28 países de la UE, muy por debajo del promedio europeo de empleados que teletrabajan (13,5%), con el 7,5% del total, claramente distanciada de las cifras de otros grandes países, como Francia (20,8%) o Alemania (11,6%).

Según los datos más recientes, en 2019 tan solo el 8,4% de los ocupados en España practicaba esta modalidad laboral en un periodo normal, ya sea ocasionalmente (el 3,5%) o más de la mitad de los días (el 4,9%), a pesar de tener un potencial mucho mayor, que ascendía hasta el 30,6% de trabajadores que podían ejercer su actividad desde el domicilio, según el citado informe del BDE, que también destaca que ese porcentaje ascendía **hasta el 60% en los grupos de ocupaciones cualificadas**. Sin embargo, ese porcentaje potencial se ha alcanzado en España en los últimos meses como consecuencia de la crisis sanitaria, elevando el trabajo a distancia en España hasta el 34% del total de ocupados, según un estudio del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE), que colocaba en el 4,8% a los empleados que en 2019 trabajaban desde casa normalmente o más de la mitad de los días.

"Esto lo hemos hecho obligados, pero nos ha dado un chute, ya que con el teletrabajo hay numerosas ventajas adicionales, como es el efecto que tiene en la contaminación o en el coste de los desplazamientos. Por ello hay que revisar las políticas de teletrabajo de las empresas, vencer reticencias culturales sobre la idea de que la gente no es productiva, cuando se ha mantenido la productividad", detalla el consejero de Cuatrecasas.

Porque esto ha llegado para quedarse, señala **Beatriz Ardid**, *senior manager* de la consultora **PeopleMatters**, "pero no como una respuesta a la conciliación sino como una forma de trabajar". Y recuerda que antes las empresas, sobre todo las tecnológicas, ofrecían este sistema como respuesta a la búsqueda del equilibrio personal y profesional, pero asegura que es importante elaborar un plan para que sea efectivo, y este debe responder a cuatro elementos sobre las personas: autonomía, capacidad para construir relaciones sociales, trabajo orientado a hitos o resultados y contar con habilidades tecnológicas. También cree que poco a poco se va a poner orden en todo esto, y advierte que es conveniente **conjugarse el trabajo a distancia con el presencial**. "No hay que olvidar que las personas tienen que relacionarse con el resto del equipo, con su empresa, y para ello también se pueden plantear jornadas mixtas".

En su opinión, cree que es conveniente aplicar una serie de prácticas, dado que los empleados se han tenido que ir autorregulando. "Conviene hacer pausas, de la misma manera que se hacen en la oficina, como también son necesarios los descansos de pantalla. Hay que ponerse un horario, comer a la misma hora y sobre todo saber desconectar, apagar el ordenador", señala Ardid, que cree que para una correcta aplicación de este sistema de trabajo es necesario que los directivos y mandos de la empresa se aseguren de que sus equipos tienen los medios necesarios para realizar el trabajo, **además de planificar las tareas, hacer un seguimiento de la actividad, fijar objetivos, comprobar que los equipos están coordinados y generar confianza.**

Correos electrónicos sin enviar

En **L'Oréal España**, con 2.500 personas en plantilla, de las cuales más de 800 se enchufaron al teletrabajo a raíz del Covid-19, ya era una práctica habitual, incluso se realizaban reuniones en modo online. Ahora, según detalla Mireia Vidal, directora de recursos humanos de la compañía, han realizado sobre la marcha cursos de formación en tecnologías de la información, con el fin de que la plantilla supiera utilizar la plataforma Teams para realizar videoconferencias, o sesiones de mindfulness o de gestión de estrés. **"Nos hemos asegurado de que todo el mundo estuviera en las mejores condiciones y tuviera las pantallas y las sillas ergonómicas para que pudieran trabajar desde casa, y la acogida ha sido positiva"**, detalla. Si bien es cierto, en la segunda semana del confinamiento, con el fin de facilitar la conciliación y no estar permanentemente conectados, tuvieron que establecer unas normas en las que se utilizó de pauta el horario escolar y siempre bajo el mantra de la flexibilidad.

En este sentido, en la multinacional francesa establecieron una serie de pautas de obligado cumplimiento: la jornada comienza a las 9 horas, todos los días a las 11 horas se realiza una pausa de 30 minutos, el horario de comida se fija de 13 a 15 horas, y más allá de las 18 horas, ni en las anteriores franjas horarias, no se ponen reuniones de trabajo. "Cada persona puede adaptarlo a su situación personal o familiar, pero es importante respetar el tiempo de cada uno, y más allá de las 20 horas no se mandan correos electrónicos, se guardan en borrador y se envían al día siguiente", puntualiza Vidal, que cree que el trabajo en remoto se va a normalizar en las empresas, aunque no va a sustituir al presencial, **"dado que el contacto físico, tomarte un café o charlar en un pasillo con un compañero sigue siendo importante"**.

Nada más saltar las alarmas y en apenas seis días, prácticamente la totalidad de la plantilla, unas 2.000 personas, de **Mutua Madrileña** estaba conectada al trabajo en remoto. Así lo reconoce **Rafael González Palenzuela**, director de recursos humanos, quien cree que la situación generada por la crisis sanitaria va a permitir consolidar el teletrabajo, modalidad en la que ya trabajaban desde hace años. De hecho, han realizado una encuesta entre los empleados sobre cómo debe evolucionar esta forma de trabajar cuando pase la pandemia, y la mayoría considera que está adaptado a esta forma de trabajo y que es compatible con su carga laboral y con el cumplimiento de objetivos. Algo que también refrendan los directivos al reconocer que en algunos casos ha aumentado la productividad.

"Lo importante para que tenga éxito es tener en cuenta todos los aspectos clave, como son la tecnología, la información disponible y otros medios necesarios, la colaboración transversal a distancia, la organización y productividad, así como la comunicación y medidas de evaluación", señala González Palenzuela, que detalla que en la aseguradora ya habían implantado, por ejemplo, el **sistema de fichaje digital** que es perfectamente válido para registrar la jornada en la modalidad de teletrabajo.

UN CAMBIO DE CULTURA EMPRESARIAL

Improvisación. Así define Carlos Gutiérrez, responsable de juventud y nuevas realidades del trabajo de CCOO, la situación actual del trabajo a distancia que ha tenido que improvisarse en las empresas de un día para otro. "El teletrabajo ya existía y está regulado en los convenios colectivos, pero de una manera menor a la que existe en los países de nuestro entorno", añade. Con la crisis sanitaria se ha extendido el teletrabajo a una situación de emergencia, pero es necesario establecer una regulación clara.

Riesgos laborales. Según Gutiérrez, urge un marco legal general que se pueda adaptar a cada empresa. "Hay que tener en cuenta la normativa de riesgos laborales, porque en los hogares también los hay. Hay que cuidar la luminosidad, la ergonomía o las lesiones derivadas por no tener las herramientas idóneas para llevar a cabo el trabajo", añade el representante sindical, que también considera importante aclarar quien corre con los gastos de los programas informáticos, la conexión a internet o el consumo de electricidad.