



“La desconfianza hacia el trabajador es el principal freno a la flexibilidad y al teletrabajo”

21-07-2020

Todos los expertos coinciden que en tres meses se ha avanzado en España respecto al teletrabajo más que en los últimos años juntos; las empresas se han visto obligadas a adaptarse a marchas forzadas y los trabajadores han aceptado, en general, de manera positiva el cambio. Según esos mismos expertos, la desconfianza en el trabajador es el principal freno a la flexibilidad y al teletrabajo, y la principal razón de que las empresas no hayan establecido este sistema con anterioridad.

IMF Institución Académica ha celebrado un desayuno informativo en formato digital con la participación de diversos expertos en el ámbito de los recursos humanos. **Francisco Javier Blasco**, director de The Adecco Group Institute y director del MBA de IMF, **Antonio Robles**, fundador de ARG Human Resources Advisor y docente del Máster de RRHH de IMF, **Rubén Fuentes**, CEO de Ticjob y **María García Bautista**, directora de Empleabilidad de Manpower Group, hablaron durante cerca de dos horas sobre el aumento de la productividad que ha traído consigo el teletrabajo en los meses de confinamiento, establecido en los últimos meses y sobre el marco legislativo que quiere regular esta modalidad de trabajo. **Carlos Martínez**, presidente de IMF Institución Académica, ejerció como moderador.

Durante la charla, todos los especialistas se centraron en la transformación que hemos sufrido en relación al trabajo durante meses debido a la pandemia y sobre cómo sería el futuro de esta modalidad si llega a implantarse como nuevo modelo de trabajo. Y la cuestión que interesa a la mayoría de la población activa de nuestro país: si el teletrabajo es algo pasajero o ha llegado para quedarse.

El teletrabajo ha sido aceptado de manera positiva por los trabajadores

La mayoría de los participantes coincidieron en que nuestro país está a la cola en el establecimiento de la modalidad del teletrabajo. María García reconoció que *“estos cambios que hemos vivido, a los que nos hemos visto obligados a adaptarnos, han sido aceptados de manera positiva por todos los trabajadores, y va a ser difícil erradicar esta nueva forma de trabajar”*. A su vez, Antonio Robles apuntaba que *“este cambio era justo y necesario”*, y se mostró a favor de combinar el trabajo a distancia con el presencial. De hecho, si esta situación se hubiera implantado con anterioridad, se hubieran evitado muchas dificultades que se han ido

encontrado a su paso las empresas, a su juicio.

Además, según los ponentes, la forma de teletrabajar que hemos conocido durante estos meses no ha sido teletrabajo al uso, puesto que las empresas se han visto obligadas a adoptar, de manera acelerada, una modalidad que no estaba recogida en convenios ni en cláusulas de contrato en la gran mayoría de los casos. *“Debemos resetear el análisis actual que tenemos del teletrabajo y volver a examinarlo una vez que termine toda la situación pandémica actual”*, aseguró Francisco Javier Blasco. Lo que sí es cierto es que el teletrabajo, en su opinión, va a propiciar un acceso más fácil al mercado laboral a aquellos puestos en los que esta nueva forma de empleo sea viable, como, por ejemplo, nuevas tecnologías, ventas, atención al cliente y finanzas, e incluso para perfiles más de diseño y creatividad.

Las organizaciones relacionadas con las nuevas tecnologías han sido las pioneras en implantar esta nueva modalidad, pues el 43% de los trabajadores de este sector trabaja, al menos, un día desde casa. *“La desconfianza en el trabajador es el principal freno a la flexibilidad y al teletrabajo”*, señala Blasco como principal hándicap que ha provocado que las empresas no hayan establecido este modelo con anterioridad.

El teletrabajo disparó la productividad y anticipa una regulación legislativa

Según datos del INE, la productividad en el trabajo ha aumentado entre un 5 y un 20%. Para los expertos convocados ayer por IMF, para alcanzar esos niveles en circunstancias normales habrían sido necesarios 3 ó 4 años. Fuentes comentó que el descanso ha sido uno de los factores clave que ha hecho que la productividad aumentase, pues trabajar desde casa supone un ahorro de tiempo al no desplazarse hacia el puesto de trabajo. Asimismo, señala que *“ante esta crisis que ha afectado a todos los sectores económicos por igual, los trabajadores se han unido para remar en la misma dirección”*. Por su parte, Blasco se mostró contrario a estos datos, pues no relaciona que haya aumentado la productividad si el PIB del país ha caído en los últimos meses. Lo que sí reconoce es que *“hemos trabajado mucho más y de manera más eficiente, pero no es algo que se pueda generalizar a todos los sectores”*.

Con respecto al marco legislativo con el que el gobierno tiene pensado regular esta nueva modalidad de trabajo, estos profesionales llegan a la conclusión de que es positivo que haya ciertas limitaciones. Sin embargo, consideran que no se debe regular de manera generalizada, puesto que cada sector tiene una serie de particularidades y estas normas deben estar adaptadas a cada uno de ellos, al igual que el concepto de flexibilidad no es viable para todos los ámbitos laborales. Además, la herramienta de la legislación debe estar a favor de la creación de un mejor empleo, según destacaron los expertos. Y alertaron de que esta normativa descarta a ciertos sectores de este modelo de trabajo, como a los más jóvenes, considerados como nativos digitales, y con contratos de formación o en prácticas.

En relación a esta regulación, la cual parece inminente, es importante preguntarse hasta dónde deben llegar las empresas cubriendo los costes del teletrabajo. Los datos obtenidos a lo largo de estos meses indican que tanto empleados como empresas ahorran cuando se trabaja desde casa.

La carencia social como principal hándicap del teletrabajo

El principal inconveniente del teletrabajo, según quedó claro durante el encuentro, es la falta de trato social con otros compañeros. Antes esta cuestión, los presentes recomiendan que desde las empresas se fomente el trabajo en equipo a distancia, así como acciones que incluyan interacciones entre los compañeros para evitar el aislamiento social y laboral. Asimismo, los expertos señalaron que el teletrabajo debe tener en cuenta las particularidades que presenta cada uno de los trabajadores.

Noticias Relacionadas

- [Las zonas de socialización de las empresas, el gran reto en la vuelta al entorno laboral](#)
- [Cinco aspectos clave a la hora de implementar la cultura del bienestar en una empresa](#)
- [Buenas prácticas ergonómicas en los servicios de restauración y hostelería en general](#)
- [El equipo humano como motor de innovación y crecimiento en las empresas de colectividades](#)