

La brecha laboral que abre el teletrabajo

El coronavirus acelera el empleo a distancia, pero solo algunos oficios y las grandes empresas pueden permitírselo

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

15 DE MARZO DE 2020

Oficinas vacías, como la de la foto, ilustran los efectos que está provocando la expansión del coronavirus en España. Esta semana han sido las empresas madrileñas y las riojanas las que han seguido la recomendación del Gobierno y han enviado a sus empleados a trabajar a casa para contener los contagios. Pero a partir de la que viene, la mayoría de las comunidades harán lo propio tras decretarse el cierre de los colegios. Se va a poner a prueba así, a la fuerza, si el país está preparado para el teletrabajo.

En la República de Corea, como en China, el confinamiento parece que está controlando la propagación de la Covid-19. “El Gobierno de Seúl se ha tomado muy en serio la crisis sanitaria. Y las empresas, también. Es el país que más test de coronavirus ha hecho y donde la letalidad es más baja. Las autoridades hacen un seguimiento telemático de los pasos que han dado las personas infectadas y avisan a quienes han estado en contacto con ellas para evitar la expansión del virus”, explica Carlos Olave, director global de recursos humanos de LG Electronics. La compañía tiene a más de la mitad de sus empleados coreanos teletrabajando. “Aplicamos la misma política que hemos desplegado en Corea al resto del mundo, especialmente a los países de mayor riesgo, como Italia, Irán, Estados Unidos y, ahora, España”.

Pero LG, como gran parte de las multinacionales y grandes empresas españolas, ya había implantado el teletrabajo o el trabajo flexible (*smart working* llaman a la actividad que se puede desarrollar desde cualquier lugar, no necesariamente desde el domicilio) como política de recursos humanos de carácter voluntario antes de la emergencia de la pandemia. Y les ha resultado más sencillo desplegarlo actualmente entre el conjunto de la plantilla.

La consultora EY envió el jueves de la semana pasada a sus más de 3.000 empleados madrileños a trabajar en remoto. “Instauramos el teletrabajo hace dos años, pero nunca lo habíamos puesto en práctica con un colectivo tan grande”, explica José Luis Risco, su director de recursos humanos. Todos los empleados cuentan con ordenadores portátiles, teléfonos móviles, tarifa plana de Internet y conexión a la red corporativa, herramientas con las que hasta ahora podían realizar la mitad de su jornada laboral fuera de la oficina. El 65% de la plantilla usó el teletrabajo en 2019, lo que permitió ganar un 15% de productividad, dice. Hoy en la sede de Madrid de esta compañía apenas permanece un equipo de 25 personas para garantizar el soporte de la actividad y para coordinar la situación de emergencia.

La medida recomendada el pasado martes por el Gobierno para frenar la virulencia del coronavirus está siendo implementada por la mayoría de las grandes compañías y multinacionales en sus sedes de Madrid. Banco Santander, Telefónica, BBVA, Orange, Microsoft, Cellnex, Bankia, Axa, Google, Ence, Repsol, Vodafone, Ericsson, Iberdrola... y por instituciones como la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), el Banco de España o el propio Congreso.

Sin embargo, en las pequeñas y medianas empresas, el 99% del tejido productivo español, la reacción no está siendo tan ágil, pues solo el 14% de ellas, explica Gerardo Cuerva, presidente de la patronal Cepyme, tienen un plan de digitalización en marcha, “lo que no quiere decir necesariamente que estén preparadas para trabajar en remoto”. Pymes y autónomos están más expuestos al virus que los

empleados de las grandes corporaciones precisamente por ello, y porque su trato con la gente es mayor, indica Lorenzo Amor, presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA), que estima que solo un 20% de los 3,2 millones de empleados por cuenta propia españoles está en disposición de teletrabajar.

Para que la brecha de riesgo de contagio entre las plantillas de las grandes y las pequeñas compañías no se ensanche, las pymes están buscando soluciones para continuar con su negocio a distancia (las que pueden, claro, pues ni comercio, hostelería, transporte, industria o construcción son actividades que permitan el teletrabajo en ningún tipo de compañía). Aunque, como expone Cuerva, hay una dificultad: el coste asociado al cambio es muy alto. Calculan que al menos de 22.400 euros para una empresa de 10 trabajadores que requiera una instalación básica (además de 50 euros por trabajador y mes para pagar licencias, antivirus...). “Exploramos el alquiler de equipos, que no conseguimos porque están agotados; también la compra de segunda mano... Pero necesitamos conexiones a las redes corporativas y licencias, que suponen una inversión muy importante”, destaca. Y es que no se puede implantar el teletrabajo de cualquier manera ni inmediatamente porque los riesgos de ataques cibernéticos son muy elevados; de hecho, el 43% de las organizaciones que los sufren son pymes y el 60% de ellas tiene que cerrar seis meses después a consecuencia del hackeo, indica el presidente de Cepyme, que pide ayudas para que las pymes puedan comprar estos equipos.

Por 30.000 euros

La comercializadora CHC Energía, con 30 empleados, ya lo ha hecho. Ha puesto en marcha el teletrabajo de un día para otro como exige la situación de emergencia, explica su consejera delegada, Mariola Martínez. La empresa ya utilizaba tecnología colaborativa y había migrado sus archivos a la nube de Internet antes del coronavirus, pero ha tenido que comprar dispositivos portátiles, líneas de móviles y contratar una centralita virtual con un coste de unos 30.000 euros. La comercializadora de energía con 400.000 clientes trabaja hoy en un plan de acción para las 150 oficinas comerciales donde 300 autónomos operan en exclusiva para CHC.

Martínez cree que muchas pymes van a tener dificultades para desplegar un protocolo de emergencia como el de su empresa. “Muchas carecen de medios digitales”, señala, por lo que también opina que hacen falta ayudas para acometer la inversión. Al mismo tiempo, considera que el coronavirus va a ser un gran empuje para su digitalización y para el despegue del trabajo a distancia.

Fue a inicios de los años 2000 cuando el teletrabajo se puso de moda en España, cuando hubo un boom y la mayoría de las grandes organizaciones se lo ofrecieron a sus plantillas para contribuir a la conciliación familiar, recuerda Ignacio Babé, secretario general del Club Excelencia en Gestión. La gente lo probó, las empresas se dieron cuenta del ahorro de costes que supone, pero no caló hondo en ellas, asegura. De hecho, aunque el 71% de las grandes compañías lo recojan en sus políticas de recursos humanos, según Hays, el Instituto Nacional de Estadística (INE) refleja que solo el 3,2% de los ocupados teletrabajó de forma ocasional en 2018 (últimos datos disponibles) y el 4,3% lo hizo más de la mitad de su jornada semanal. Sin embargo, el 91,5% no recurrió a esta herramienta en ningún momento.

Incluso hay multinacionales que, aun teniendo los dispositivos disponibles después de acometer una cuantiosa inversión, no los han empleado hasta este momento. Es el caso de Banco Santander, que ha reunido por primera vez a sus empleados de las sedes territoriales a través de telepresencia por la pandemia.

El mayor problema para el despegue del trabajo en remoto hasta la fecha ha sido la cultura del presencialismo que impregna a las compañías españolas. “El miedo de los jefes a no poder controlar a sus empleados si no los tienen cerca”, sostiene Rocío Bonet, profesora de IE Business School. “Todavía hay mucha resistencia entre los líderes al teletrabajo. Piensan que la gente no está trabajando si no está en su puesto”, apoya Carlos Olave. Aunque es un error, coincide Remedios Orrantia, directora de

recursos humanos de Vodafone, en cuya empresa el 55% de la plantilla trabaja a distancia regularmente, pues “permite ganar productividad, que la gente sea más eficiente y que pueda conciliar el trabajo con la vida personal, con lo que también mejora la satisfacción de los empleados y su compromiso con la organización”.

Orrantia es una convencida de que el coronavirus va a permitir que los directivos ganen confianza en sus teletrabajadores y se pueda dar el cambio cultural necesario en España para organizar el trabajo de forma más flexible. “La conciliación y el medio ambiente lo necesitan”, dice. “La pandemia va a romper la barrera de los directivos y mandos intermedios hacia el teletrabajo”, incide José Luis Casero, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE).

Porque sus ventajas son considerables, argumenta Casero, ya que permite un ahorro de costes de unos 1.100 euros anuales por trabajador [Cepsa, por ejemplo, está realquilando espacios en sus oficinas tras implantar de forma generalizada el teletrabajo]; favorece la conciliación familiar, aumenta la productividad entre un 25% y un 30% y reduce la huella de carbono al disminuir los desplazamientos, enumera. Eso sí, advierte el presidente de ARHOE, tampoco es bueno utilizarlo más que parcialmente, puesto que los empleados necesitan contacto con sus compañeros y no hacerlo puede suponer un desgaste psicosocial. Quizás no más de dos días a la semana, aprecia.

Desventajas

El teletrabajo también tiene inconvenientes. No hay más que ver cómo en Estados Unidos algunas de las compañías que tradicionalmente lo defendían pliegan velas y hacen volver a sus plantillas a las oficinas. Son firmas como IBM o Yahoo, que comprueban que la distancia entre colegas dificulta la innovación, explica Rocío Bonet, y por ello revierten su estrategia. A su juicio, el trabajo a distancia eleva la productividad y reduce el absentismo laboral cuando los trabajadores llevan entre seis meses y un año en su organización y, por tanto, la conocen; y cuando tienen las condiciones necesarias para desarrollarlo en sus casas (una habitación sin ruidos y con luz y buena conexión y segura a Internet, además de cobertura móvil), porque en los hogares deben seguirse las normas de prevención de riesgos laborales.

Inconvenientes y también riesgos, aprecia Bonet. Uno de los mayores es que se trabajen más horas de las que fija la jornada laboral porque en casa se pierde menos tiempo y se reducen los tiempos muertos. Pone como ejemplo a un call center que implantó el teletrabajo y su productividad subió más del 20%, ahorró 2.000 dólares por empleado y redujo espacio de oficinas; pero un año después decidió dar a elegir a su plantilla si quería seguir haciendo las llamadas desde casa o en la oficina y esta prefirió volver a la sede porque echaba de menos las relaciones sociales.

Además, según la docente, la gente que teletrabaja recibe promociones más lentas que el resto aunque sus rendimientos sean muy buenos debido a esa falta de contacto con los jefes. “Puede tener efectos negativos a largo plazo en la carrera profesional”, alerta. Una reciente encuesta de Deloitte sostiene que un 30% de los empleados descarta el trabajo a distancia por las consecuencias en su carrera y por la falta de confianza de sus jefes hacia este modelo. El teletrabajo tiene otra parte diabólica, apoya Casero, y es que contribuye a la desigualdad, pues la mayoría de quienes lo practican en España son mujeres con cargas familiares, lo que produce un distanciamiento con la empresa y un retardo en su carrera profesional, algo que el coronavirus ha venido a modificar.

“Todas las crisis cambian a la sociedad. Y esta va a lograr que nuestra cultura del trabajo se modifique porque el teletrabajo va a ser inevitable. Si consiguiésemos que las empresas tuviesen a un tercio de su plantilla trabajando en remoto y que las reuniones presenciales diesen paso a las realizadas por videoconferencia sería todo un éxito”, afirma Babé.

EL MILENIAL PIDE TRABAJO REMOTO PERO NO LO USA

No llega al 4% de los convenios colectivos que incorporan la alternativa del teletrabajo en España. Aunque haya mejorado su presencia en el último lustro, señala UGT. “Se mantiene en cifras ridículas”. El último Monitor de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo de Adecco muestra que la penetración del trabajo a distancia aumenta. En el cuarto trimestre de 2019, un 7,9% de los ocupados trabajó desde casa, más de 1,5 millones de personas, lo que supone un máximo histórico y un alza interanual de cuatro décimas. La compañía asegura que este sistema ha crecido en 12 comunidades autónomas, y solo baja en Madrid y Asturias. Los jóvenes son los que más reclaman las herramientas de trabajo en remoto, sostiene Remedios Orrantia, de Vodafone, pero luego son los que menos las utilizan porque quieren socializar. Su uso se centra en personas de 40 a 50 años, un 65% mujeres y el 35% hombres.