

**ae** Mejores empresas
para trabajar 2020.

28

El trabajo del futuro con la legislación de Franco

Los diferentes actores del mercado laboral describen las tendencias que la pandemia de covid ha acentuado y que muestran con brutal evidencia la necesidad urgente de renovar un marco legal obsoleto.

De repente, el coronavirus ha convertido el teletrabajo en el concepto de moda. Mireia Las Heras, profesora del IESSE, cree que, "a corto plazo, va a suponer el surgimiento de nuevos mercados con las herramientas para solucionar las nuevas necesidades que se plantean". La irrupción de esta nueva gama de productos se está precipitando (véase el lugar común de la eclosión de Zoom), porque "al no estar las instalaciones habilitadas sanitariamente, vamos a seguir trabajando en remoto durante bastante tiempo".

A medio y largo plazo, sin embargo, el panorama se torna más complejo. "Cada vez hay más voces que advierten que no quieren teletrabajar todo el tiempo, pero tampoco volver a una

ae POR ÁNGEL PEÑA ILUSTRACIÓN GABRIEL SANZ





rutina de cinco días a la semana en el espacio físico de la empresa". Según Las Heras, esta opinión generalizada "ayudará a estabilizar una racionalidad en el uso de los espacios. Las oficinas tienen un sentido en la creación de comunidades, espacios de intercambio y de conocimiento mutuo, y no todo el mundo tiene en su hogar las condiciones de teletrabajo, como espacio, cobertura de internet, etc. Por

eso no es necesario ni conveniente un cambio drástico. Pero tampoco podemos manejarlos con lo anterior, entre otras cosas por una cuestión de sostenibilidad social, para tener ciudades más saludables y que la gente pueda atender a sus necesidades familiares y sociales".

Las Heras se confiesa "un poco asustada, porque se está intentando regular esta tendencia hasta en el más mínimo detalle, con lo que se corre el peligro de acabar con su factor diferencial, la flexibilidad. Lo lógico es que el empleado pacte con su empresa, porque cada caso es distinto: no es lo mismo atender al público local que al asiático, como tampoco lo es tener un anciano a tu cargo al que recogen a las 10 para llevarlo al centro de día que cuidar a un niño pequeño que se despierta a las seis".

HERRAMIENTA. Otra cuestión peliaguda tiene que ver con los costes del material de trabajo. "Si tengo que pagar a mi empleado un ordenador, una estación de trabajo y el internet de todo el mes en su casa para que esté un día a la semana..." Frente a este detallismo, sostiene Las Heras, la legislación debería centrarse en "cubrir las lagunas actuales, como el concepto de accidente laboral en el teletrabajo". En todo caso, "lo básico es que hay que hacer que esto funcione tanto para el trabajador como para la empresa".

¿Estamos ante la mejor situación política en España para afrontar este desafío? El autor de este reportaje ha ofrecido repetidamente al Ministerio de Trabajo participar en este reportaje... sin respuesta alguna. Las Heras opina que en el contexto político actual se funciona más con cierta ideología de fondo que con argumentos. "Se maneja un axioma velado según el cual el empresario solo quiere aprovecharse del trabajador, cuando la realidad es que este setiembre todos hemos escuchado aquello de: 'Por lo menos tengo traba-

jo'. El empleo es un bien para quien lo tiene y para quienes están a su alrededor, no ya por el dinero, sino por la dignidad que otorga. El empresario únicamente quiere que las cosas vayan bien para que se pueda repartir riqueza; si no van bien, se repartirá miseria".

¿Se debe aceptar la ecuación que compensa la ganancia en flexibilidad con una pérdida en protección social? Las Heras niega la mayor: "Muchas veces, nuestra legislación no protege al trabajador, en general, sino al mal trabajador. Hoy en día no se despierta al que menos aporta, sino al más barato de despedir. Tenemos que ir a una legislación que penalice al mal trabajador, que también los hay, igual que existen buenos y malos empresarios".

SINDICATOS. Chocamos aquí con otro de los grandes protagonistas de esta historia. A nadie se le escapa que los sindicatos llevan tiempo perdiendo fuerza. ¿Se confirmará esa inercia en el futuro poscovid? "Los sindicatos tienen un sentido, dar voz al trabajador y presentar sus necesidades ante el empresario para encontrar las soluciones más adecuadas para unos y otros, no tener a las personas cerca, sin autonomía, y bajo el supuesto de que lo justo es que a todos nos den lo mismo. En una farmacéutica, por ejemplo, no puedes pedir las mismas condiciones de flexibilidad para un vendedor que para un puesto en la línea de fabricación de los blísteres de un fármaco", dice Las Heras. "Los sindicatos deberían mantenerse a través de sus afiliados y, a partir de ahí, crear valor. Pero hoy no se rigen por esos principios, sino por otros que, por cierto, vienen de la dictadura. Hoy se regulan y financian como durante la Transición, cuando estamos en un contexto social que no tiene nada que ver".

Mari Cruz Vicente Peralta, secretaria de Acción Sindical de CCOO, aporta otra perspectiva. Su sindi-

cato, dice, "tiene la obligación de intervenir en la dirección de los cambios y las tendencias con el objetivo de que la mayoría que vivimos de nuestro trabajo nos beneficiemos de las oportunidades que se abren, así como amortiguar los riesgos y las amenazas que por supuesto existen". A partir de ahí, se muestra más escéptica hacia el mantra actual de que el teletrabajo ha llegado para quedarse. "Históricamente, ha encontrado profundos obstáculos para desplegarse en nuestro país, al contrario de lo que ocurre en nuestro entorno europeo. Las características de nuestra estructura productiva y el tejido empresarial tienen mucho que ver, pero también unas formas de gestión basadas en el presentismo y la desconfianza hacia los subordinados. Está por ver que la extensión masiva del teletrabajo durante la pandemia haya permitido superar esos obstáculos objetivos y culturales".

¿FLEXIBILIDAD O ABUSO? La postura ante el horizonte legislativo también varía. "Es necesario garantizar los derechos de los empleados cuando funcionan a distancia y no permitir que sufran discriminación. Tampoco cuando se trabaja presencialmente. Y, muy importante, el teletrabajo no puede ser una vía a través de la cual las empresas evadan sus responsabilidades o se diluya la relación laboral". Vicente concluye con una toma de posición de largo aliento. "Empujamos hacia una mayor participación sindical para abordar a través del diálogo y la negociación todo aquello que nos afecta a los asalariados. Frente a esta concepción democrática, nos encontramos con una patronal inclinada hacia la arbitrariedad y la unilateralidad, al ordeno y mando".

Desde esta avisan que el asunto es peliagudo. Según Rosa Santos, directora de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE, "la tendencia mun-

dial ya antes del covid, debido a la digitalización y a la globalización, nos llevaba a un modelo de trabajo y de trabajador cada vez menos dependiente, más autónomo", pero aún regido por una legislación obsoleta, con "muchas normas que regulan situaciones que ya no existen, mientras que otras que ya se dan o van a fomentarse en el futuro no están previstas. Cualquier reforma laboral necesita mucho estudio y mucho diálogo, porque es algo complejo. No se trata solo del estatuto de los trabajadores, sino de muchas normas concurrentes. ¿Qué hacer, por ejemplo, con los casos cada vez más frecuentes en que un trabajador presta servicios para varias empresas o sale a trabajar al extranjero? Hay que ajustar la portabilidad de su situación en la Seguridad Social, cuya normativa está un poquito anticuada".

Todo remite al final a la legislación, pero a veces son las empresas mismas las que, más allá de su interlocución a través de la patronal, lanzan sus propios proyectos, normalmente a través de sus departamentos de responsabilidad social corporativa. Es el caso, por ejemplo, de Endesa, que acaba de poner en marcha la segunda fase de un plan de emergencia dotado con 25 millones de euros. Activado en marzo, ha supuesto la inversión de 12 millones en material sanitario y ayudas a instituciones públicas y privadas que luchaban en primera línea contra el covid. Pero ahora, dice el documento que presenta esta segunda parte del plan, "queda un reto igual de importante: la recuperación socioeconómica de nuestro país y la ayuda urgente a los más vulnerados y a los más vulnerables". La compañía se ha basado en dos ejes: las familias y la reactivación del tejido empresarial español. Detalles aparte, el ejemplo ilustra lo que los verdaderos especialistas en gestión pueden aportar. A lo mejor convendría escucharlos un poco más.

