



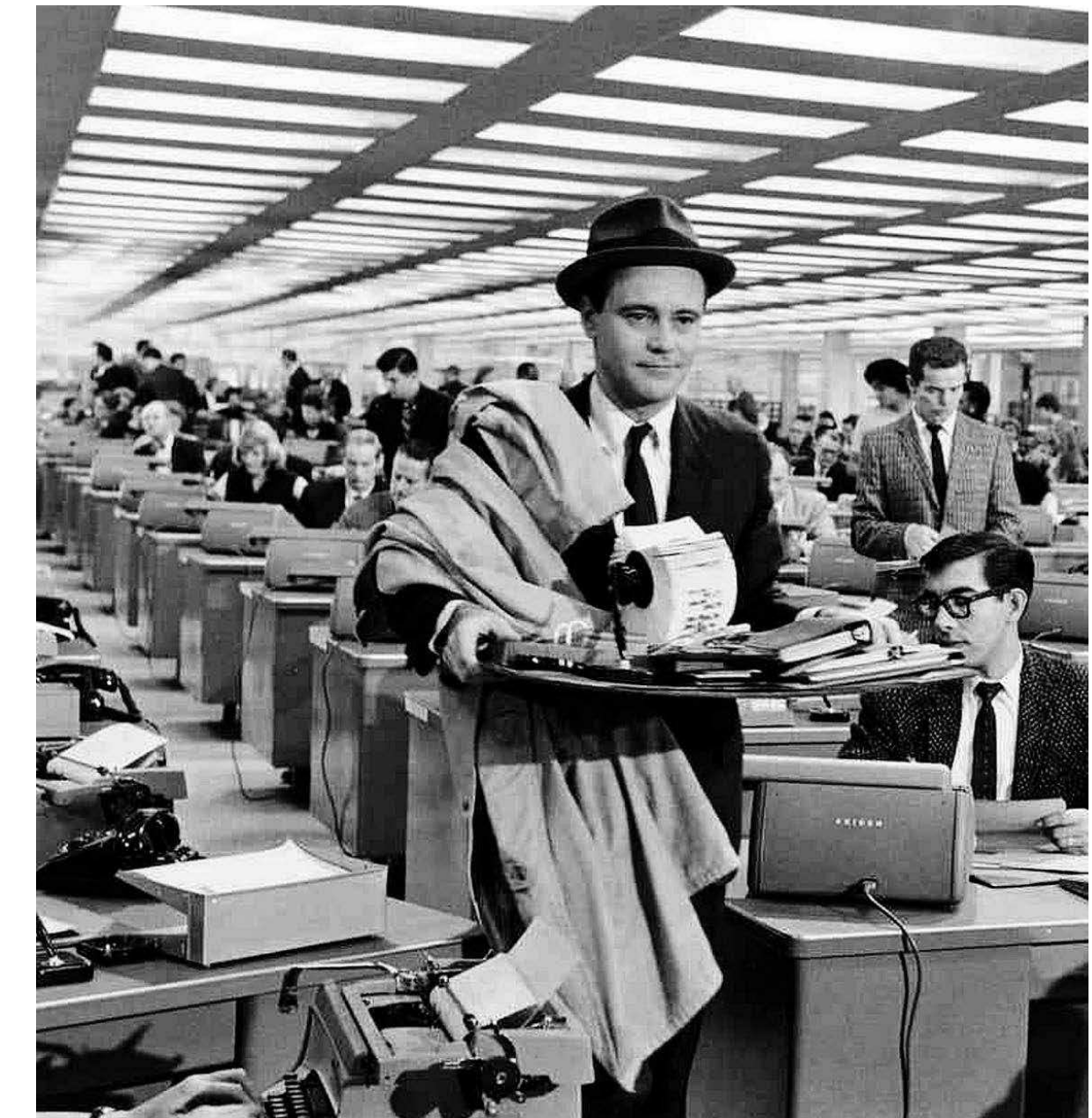
Cualquier equipo de trabajo de una empresa es un ecosistema en sí mismo, un zoo de personalidades. Cuenta con líderes, un rebaño y, por supuesto, depredadores. Pongamos un ejemplo de su hábitat centrándonos en un departamento de exportaciones de una pyme cualquiera de unos 40 empleados. La llamaremos FaunaGlobal 2000 SL.

Su jefa, Leona, es competente y responsable, aunque reacciona con fiereza si le llevan la contraria. Por debajo en el escalafón están Koala, conformista y vago; Avestruz, eficiente cuando las cosas van bien aunque esquiva las responsabilidades si algo no cuadra; e Hipopótamo, ese a quien no le importa estar muchas horas en la oficina... si no tiene nada que hacer. También forman parte del equipo Serpiente, espabilado y capaz de apuñalar a un compañero por un ascenso, y la nada problemática Cebra, con jornada reducida, ideal para el trabajo en equipo.

Los miembros de este zoo laboral que es cualquier oficina, como lo define el empresario José Manuel Muriel, llevan año y medio aislados. El 14 de marzo de 2020, cuando el Gobierno decretó el primer estado de alarma, tuvieron que adaptarse, de cero a cien y sin medios ni entrenamiento, al teletrabajo. Pese al *shock* inicial asumieron con decoro las reuniones por Zoom, el grupo incandescente de WhatsApp y el control remoto de su rendimiento.

De animales salvajes pasaron a cobayas del mayor experimento laboral de la historia. Y este lunes, con cerca del 70% de la población vacunada, millones de empleados regresarán a la oficina a tiempo completo. La *depresión postvacacional* de años anteriores puede quedarse en nada ante este *meteorito* laboral.

«Estamos ante un efecto péndulo», explica Natalia Cugero, profesora de Estudios Económicos y Empresa de la UOC. «No olvidemos que las empresas no apostaron por el teletrabajo de forma



voluntaria, sino forzadas por las circunstancias. Por eso muchas creen que lo mejor es reincorporarse al lugar de trabajo como síntoma de normalidad».

En FaunaGlobal 2000, como en España, hay sentimientos encontrados sobre el anunciado *boom* de la presencialidad. Hipopótamo y Leona están felices con el regreso a la oficina. Él vive en un piso interior de 35 m² y ha llevado mal el confina-

miento. Ella considera que el *cara a cara* es crucial para medir el rendimiento. «La nueva presencialidad es un enorme esfuerzo para todos», advierte por teléfono Mireia Las Heras, profesora de IESE Business School en el Departamento de Dirección de Personas en las Organizaciones. «Las empresas tendrán que adaptarse en plena incertidumbre a la Ley del Teletrabajo, mientras que detecto que muchos

empleados, a los que en su día se les pidió un esfuerzo casi sobrehumano, están dolidos con el regreso obligatorio. Consideran que no se han valorado lo suficiente sus sacrificios en estos 18 meses».

En esas están Koala, Avestruz, Serpiente y Cebra. No les importa haber echado en casa más horas delante de un ordenador que cuando iban a la oficina: a cambio han descubierto nuevos

placeres, como llevar a su hijo al colegio, tomar café del bueno en cafetera italiana o cerrar en chándal la venta de un contenedor en el puerto de Amberes.

Han perdido los hábitos y costumbres que tenían antes en sus espacios de trabajo y borrado de su mente el desasosiego de regatear un atasco para fichar a las 8.45 h. cada mañana. No quieren volver a eso. Les genera estrés rescatar el táper del

armario de la cocina, encontrarse pelos públicos ajenos al núcleo familiar cuando se sienten en un váter o escuchar a Hipopótamo contando lo buena que estaba este año la gamba en Dénia.

Sumar el síndrome postvacacional al regreso a tiempo completo a la oficina es un disparador de ansiedad. Por eso hay empresas que están planteando distintas medidas paliativas. Un



Pr: Diaria
Tirada: 84.177
Dif: 53.107

Secc: OTROS Valor: 66.124,74 € Area (cm2): 806,2 Ocupac: 89 % Doc: 2/2 Autor: JORGE BENÍTEZ FOTOGRAMA DE 'EL APARTAMEN Num. Lec: 494000



los teletrabajadores nacidos de la pandemia. Aquellos que, según una encuesta realizada por la firma Okla entre 10.000 empleados, de los que 1.000 son españoles, anhelan la existencia de un marco legislativo en el que las empresas no puedan obligar a sus empleados a trabajar desde la oficina. Su aspiración es tener un empleo híbrido que combine casa y oficina como centros de trabajo.

Según los datos del informe *Un lugar de*

escenario con el que se van a encontrar los trabajadores del *gran retorno*? Pues uno bastante confuso, según Mireia Las Heras: «La Ley del Teletrabajo concede al empleado el derecho a pedir teletrabajar y a la empresa, el derecho de negar esa petición».

Si alguien no se ha enterado, la experta recurre a un dicho popular: «Esto es como las lentejas, si quieres las comes y si no, las dejas».

A la espera de que

antes, pero no es así. Basta con bucear un rato por LinkedIn o InfoJobs. «Muchísimas ofertas de trabajo ya plantean medidas de flexibilidad para el candidato, algo inimaginable hace dos años», apunta Alberto Gavilán, director de Talento de Adecco.

Un aspecto que va a ser mirado con lupa por aquellos que buscan trabajo. «La flexibilidad será una condición *sine qua non* tanto para retener talento como para ficharlo», dice este experto en Recursos Humanos.

En este escenario de culto a la flexibilidad las multinacionales tienen ventaja sobre pymes como FaunaGlobal 2000. «Las grandes tienen más pulmón financiero para asumir los costes de emprender un cambio de cultura», sostiene Las Heras. El dinero y los medios dan más margen para reflexionar sobre la estrategia de futuro. Un ejemplo es Telefónica, que ha anunciado un proyecto piloto que involucra a una parte de su plantilla en el que se experimentará con semanas de cuatro días y más teletrabajo.

Pero también los hay que discuten la rentabilidad de dotar de una mayor independencia al empleado. La firma de inversión Goldman Sachs basa su filosofía en jornadas laborales maratónicas a cambio de salarios muy altos y, como ha anunciado, está dispuesta a pagar hasta un 30% más a sus nuevos empleados con la condición de que estén en la oficina a tiempo completo.

«Esto demuestra que no hay recetas que valgan para todos y que cada caso debe estudiar sus particularidades», dice Natalia Cugeró. «Seguro que Goldman Sachs valoró que sus empleados son más productivos en un entorno físico concreto y rodeados de compañeros. Lo que hay que plantearse es si esa fórmula es extrapolable o no a tras empresas».

Es el péndulo de la pandemia, que oscila en vaivén y hace que se plantee una cosa y la contraria con muy poco tiempo de diferencia. Este

cambio constante de ideas y estrategias no sólo afecta a las relaciones laborales, sino también al mercado inmobiliario.

«Durante el confinamiento se puso de moda despreciar las oficinas, se dijo que todo el mundo iba a teletrabajar, pero ahora la demanda se está reactivando», explica Alberto Gavilán, que puntualiza: «Se quieren nuevos formatos, cobran importancia los espacios abiertos con mecanismos que permitan coordinar a los empleados. La oficina se va a entender como un espacio de colaboración, no, como antes, de compartimentos estancos».

Según la consultora inmobiliaria Knight Frank, la contratación de oficinas en el segundo trimestre del año en España alcanzó los 100.000 metros cuadrados, lo que supone un incremento del 45% respecto al mismo periodo de 2020, con un nivel de inversión de 615 millones de euros, un 85% más.

FaunaGlobal 2000 es uno de esos agitadores del mercado. La dirección decidió mudarse a una sede con mejor ventilación y emprender una reforma que cambiara la distribución de los espacios. La oficina que encontrarán los empleados es hoy diáfana, sin despachos y con mesas separadas.

Esto puede suceder, pero qué pasará cuando se haya vencido a la Covid. ¿Triunfará el teletrabajo o volveremos a 2019?

¿Cebra se habrá cambiado a una empresa más flexible? Difícil de saber.

«Habrà flexibilidad esporádica, eso seguro», afirma Las Heras. «Muchas empresas permitirán al menos teletrabajar un día a la semana, porque ese plazo exime a la empresa, según la ley, de asumir los costes y el registro de lo acordado en el contrato del empleado. Luego ya veremos». Y añade: «No olvidemos de dónde venimos, hace dos años éramos el país europeo con menos trabajo en remoto. Comparado con lo que había, esto es jaurja».

Mientras tanto, a mirar el péndulo. A ver cuándo se detiene.

MAÑANA TOCA VOLVER A MADRUGAR

Ansiedad pandémica. A la depresión posvacacional se añade la vuelta presencial tras 18 meses de teletrabajo. Muchos españoles tienen ganas de volver a la oficina, pero no de la misma manera que antes. ¿Lo conseguirán?

JORGE BENÍTEZ | FOTOGRAMA DE 'EL APARTAMENTO', DE BILLY WILDER (1960)

ejemplo es Sodexo, compañía de servicios corporativos que tiene una guía de recomendaciones para facilitar este regreso. Consensuar la vuelta con el empleado, volver a mitad de semana para que no se alargue el *shock* y favorecer la conciliación son algunos de sus consejos.

El problema es que hay casos más angustiosos. Cebra vive con su madre, dependiente a quien la

Covid ha dejado secuelas. Además, su hija no empezará el curso escolar hasta dentro de dos semanas. Es una de las españolas que en el último trimestre de 2020 se acogió a la reducción de jornada por cuidado de familiares. En este país las mujeres suponen el 74% de los empleados a tiempo parcial.

El sentimiento de frustración de Cebra y los otros representa al 79% de

trabajo sostenible: hacia un modelo remoto y presencial, de IESE Business School, los españoles están dispuestos a regresar a la oficina y tan sólo un 12% querría pasar toda su semana laboral en casa. Sin embargo, no quieren volver a las mismas condiciones que antes: su opción preferida sería trabajar en remoto tres días a la semana.

Pero, al margen de aspiraciones, ¿cuál es el

muchas empresas valoren las fórmulas de trabajo más productivas, las aspiradoras limpian moquetas contrarreloj, se renuevan máquinas de *vending* y los técnicos ordenadores de sobremesa. La *rentree* laboral más espectacular de la historia está en marcha.

Puede parecer que, tras un paréntesis, las cosas volverán a ser igual que