

## **Trabajo a distancia, una nueva realidad que se impone en las empresas**

Madrid, 21 de septiembre de 2020

El trabajo a distancia se ha triplicado desde la pandemia, alcanzando tasas superiores al 30%. Este cambio en la manera de trabajar tiene numerosas implicaciones, tanto legales como culturales y tecnológicas. Para analizar estas consecuencias, la situación actual y el futuro del trabajo a distancia, se ha celebrado la jornada *El trabajo a distancia: una nueva realidad que se impone en las empresas*, organizada por CEPYME, Roca Junyent, Wolters Kluwer, Orange y Esade.

En el transcurso del encuentro se han adelantado algunas de las claves de la nueva regulación del trabajo a distancia, que se está abordando en el marco del diálogo social entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales.

En este sentido, el secretario general de CEPYME, Pedro Fernández Alén, que ha inaugurado la jornada, ha señalado que el trabajo a distancia para ser efectivo debe ser atractivo para las empresas y los trabajadores y basarse en el acuerdo de ambas partes. “La base de la regulación del trabajo a distancia debe ser el acuerdo y este acuerdo debe abordarse en el diálogo social, para favorecer la permeabilidad y durabilidad de la norma”, ha señalado Fernández Alén.

Glorias Lomana, presidenta de 50&50 Gender Leadership, “la cultura del teletrabajo está generando interesantes cambios culturales en la empresa, con nuevos liderazgos, más empáticos, cercados y comunicativos”. Ello exige, según Lomana “mucha corresponsabilidad, una palabra interesante para que el teletrabajo permita conciliar en igualdad en todas las esferas, tanto a hombres como a mujeres”.

Marlen Estévez, socia directora de la Práctica de Arbitraje y Mediación de Roca Junyent, ha señalado que “el teletrabajo ha venido para quedarse y ello implica un desafío cultural y social sin precedentes que, entre otras cosas, va a conllevar que se imponga un modelo de evaluación por objetivos, donde primen los criterios de eficiencia y productividad. Para ello, tenemos que impulsar modelos de más confianza y menos control, donde el foco lo pongamos en empoderar a los equipos, en comunicar mucho más y generar entornos más colaborativos. Asimismo, resulta fundamental que apostemos por un trabajo ágil y por proyectos, siendo para ello imprescindible que desde la empresa se trabaje de la mano de expertos jurídicos en el diseño e implementación de políticas y protocolos ad hoc que ayuden a regular y encauzar estos nuevos procesos”.

Alex Santacana, socio director de la Práctica Laboral de Roca Junyent, ha analizado los aspectos más destacados de la futura regulación del trabajo a distancia y ha destacado que “el teletrabajo es un reto y una oportunidad para mejorar la conciliación de vida laboral y personal, mejorar la productividad y generar una manera distinta y más ágil de trabajo en las organizaciones. Exige de una correcta implementación adaptada a cada organización empresarial para dar seguridad jurídica a las empresas y a las personas trabajadoras”.

Teresa Pereyra, responsable del área de Protección de Datos y Tecnologías de la Información de Roca Junyent, ha incidido en la necesidad de que las empresas pongan el foco en “la protección de los datos del trabajador y su derecho a la intimidad y la desconexión digital de forma adaptada a las particularidades de este nuevo régimen de trabajo en distancia, especialmente en el caso del teletrabajo, donde la presencia de las herramientas tecnológicas es exclusiva o, al menos, prevalente”. Además, “deben revisar o elaborar políticas de protección enfocadas a todo el conjunto de información personal que se trata con motivo de su objeto de negocio para adaptarlas a las nuevas modalidades de prestación de servicios y difundirlas adecuadamente entre sus trabajadores. Este proceso de adaptación es, además de una obligación legal, una oportunidad para generar políticas que impulsen el cambio cultural en las organizaciones, que proporcionen eficiencia y seguridad jurídica y cuiden de nuestra reputación corporativa de forma se conviertan en un valor añadido de nuestra empresa”.

En el encuentro se ha desarrollado una mesa redonda sobre el cambio cultural en la empresa y en los trabajadores, en la que han participado Josep Aragonés, CEO de Wolters Kluwer, Tax and Accounting Spain & Brazil; Mónica García Ingelmo, directora de Administración, Beneficios y Salud Laboral de Orange y Francisco Loscos, profesor de Esade.

Josep Aragonés ha señalado que la pandemia ha obligado a conjugar tres aspectos: conciliación, flexibilidad y operatividad, como factores determinantes del trabajo a distancia y ha puesto de relieve la importancia del liderazgo -de uno mismo, de los equipos y del entorno- en este nuevo entorno de cambio cultural para conseguir empresas más competitivas y capaces de afrontar las crisis.

Mónica García se ha referido a la flexibilidad y la posibilidad de conciliar, aspectos claves para el trabajo a distancia, que repercuten “muy positivamente en la productividad y el sentimiento de pertenencia a una empresa, que piensa en las necesidades de sus trabajadores y de sus familias”.

Por último, Francisco Loscos ha señalado que las formas alternativas de trabajo son una realidad imparable. “El reto de disponer de formas clásicas y alternativas de trabajo va a ser saber gestionar la convivencia entre una misma exigencia de *performance* para

ambas y las diferentes vías de conexión que van a requerir cada una de ellas (políticas de talento)”, ha señalado.