

# SUR

## Septiembre marca un avance en la vuelta a la oficina, aunque el modelo híbrido se asienta

Gestorías, despachos y banca tienen ya presencialidad total mientras muchas tecnológicas siguen operando en remoto



**NURIA TRIGUERO**

Domingo, 5 septiembre 2021, 18:22



El síndrome posvacacional se queda pequeño para definir el proceso de readaptación que están viviendo los empleados de muchas empresas malagueñas en este arranque de curso. No es un mes, sino un año y medio lo que llevan muchos de ellos sin pisar su oficina. El trabajo a distancia se impuso en muchas empresas por la vía urgente a raíz del confinamiento – el 27% de los asalariados trabajaron desde casa y el 42% de las empresas recurrieron al teletrabajo en alguna medida durante el estado de alarma– y en una parte importante de ellas se ha alargado muchos meses más, ante el surgimiento de nuevas oleadas.

Ya en septiembre del año pasado, una avanzadilla de empresas decidieron emprender el camino de vuelta a la oficina, aunque algunas después recularon ante las protestas de los empleados y otras, por el miedo a que proliferaran los contagios ante el empeoramiento de la pandemia. En este nuevo curso hay una intención más generalizada y decidida de dar un paso más hacia la presencialidad. Así lo percibe la vicepresidenta ejecutiva de la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM), Natalia Sánchez: «Buena parte de las empresas que estaban con teletrabajo están pidiendo a sus trabajadores que vuelvan a la oficina ante la positiva evolución de los indicadores de incidencia de la Covid-19», explica. Eso sí, el teletrabajo no va a desaparecer, sino que se combina con el trabajo presencial en un modelo híbrido que «ha llegado para quedarse», afirma.

De hecho, grandes compañías como Telefónica ya han incluido en su convenio colectivo la posibilidad de teletrabajar dos días a la semana. «La reducción del presencialismo ya estaba calando antes de la pandemia y ahora muchas empresas han constatado que no se pierde productividad por dar flexibilidad. La clave es combinar las ventajas de la presencialidad, que son indudables, con momentos en los que el empleado pueda teletrabajar », afirma la representante de la patronal.

La opinión del secretario general de CC OO Málaga, Fernando Cubillos, no es muy diferente. «El teletrabajo no va a sustituir a la presencialidad pero tampoco vamos a volver a lo de antes. Se va a combinar trabajo presencial y no presencial; días en casa y días en la oficina. Eso es lo que se está imponiendo en muchas oficinas que no prestan atención al público y nos parece positivo», afirma el líder sindical, quien, eso sí, advierte contra los abusos que también se pueden producir al amparo del teletrabajo, como jornadas que se alargan hasta el infinito o invasiones constantes del trabajo en la vida personal. Tampoco descarta que surjan conflictos colectivos como el que se ha planteado en Opplus, donde los empleados están organizando protestas contra un plan de reincorporación que, dicen, no garantiza la seguridad.

Las encuestas que se publican estos días indican que la voluntad de los trabajadores va encaminada a ese modelo híbrido: por ejemplo, un estudio de Adecco dice que seis de cada diez trabajadores apuestan por combinar casa y oficina.

El área donde más oficinas se concentran en Málaga es el PTA, con más de 20.000 trabajadores censados. Desde que empezó la pandemia la afluencia de empleados disminuyó radicalmente y se esperaba que este mes marcara el retorno de buena parte de ellos. Sin embargo, parece que las compañías se lo toman con calma. «Las empresas tienen planificada su vuelta de forma progresiva al Parque a lo largo de este último cuatrimestre. Iniciarán el proceso en septiembre pero de forma progresiva y la mayoría de ellas apuestan por un modelo mixto, combinando teletrabajo y presencialidad siendo estos meses un periodo de ajuste», explican desde la dirección de la tecnópolis.

Claro está que en el PTA hay un sesgo sectorial, pues la mayor parte de las empresas pertenecen al ramo tecnológico, el que más apegado sigue al teletrabajo. Google, de hecho, ya ha retrasado hasta enero de 2022 el retorno a la presencialidad. Sus trabajadores –incluidos los de Virustotal, en Málaga– acuden a la oficina sólo si quieren y siguiendo un sistema de reserva de sitios para garantizar que la ocupación no llegue al 30%. Otro referente malagueño, Freepik, sigue operando 100% en remoto. Y factorías de 'software' como las de Accenture, Indra o Ciklum siguen vacías o a medio gas. Lo cierto es que en este sector hay una especial resistencia de los trabajadores a retornar a la oficina y las empresas no saben cómo atraerles de vuelta. De hecho, hay muchos que fueron contratados durante la pandemia ya con la condición de trabajar en remoto.

En el otro extremo se sitúan los despachos profesionales y los bufetes de abogados, donde la presencialidad es la norma desde hace muchos meses. «El cliente manda», resume el presidente del Colegio de Gestores Administrativos de Málaga, Daniel Quijada. «En nuestro sector la presencialidad ya se retomó al terminar el confinamiento por varios motivos: el principal, que el cliente quiere venir en persona, pero también que sigue habiendo mucho documento en papel», explica.

### **Ley de Teletrabajo**

Hasta que no termine la pandemia no se podrá comprobar hasta dónde ha penetrado realmente ese modelo híbrido. En este sentido, Cristóbal García, socio del Departamento Laboral de Garrigues en Málaga, opina que la nueva Ley de trabajo a distancia puede actuar más como freno que como acicate. «Mientras sigan las restricciones vinculadas a la pandemia, las empresas no están obligadas a regular el teletrabajo ni a compensar los gastos en los términos que establece la nueva ley pero una vez se normalice la situación, la norma es clara: si el empleado trabaja desde casa por encima de un 30% del tiempo en un periodo de referencia de tres meses, la empresa tiene que compensar los gastos como la luz o Internet», explica.

La ley también especifica que el teletrabajo es voluntario para ambas partes, es reversible y debe formalizarse por escrito y e incorporarse al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso con anterioridad a que se inicie el trabajo a distancia con el contenido mínimo obligatorio que establece la norma, sin perjuicio de lo previsto en convenios y acuerdos colectivos de aplicación. Es decir, que ni la empresa puede obligar a teletrabajar ni el trabajador puede exigirlo; debe ser fruto de un acuerdo entre las partes.

Colegio Oficial  
de **Gestores**  
**Administrativos**  
de Málaga

