OPINIÓN / DESPUÉS DE LA PANDEMIA

Trabajo y flexibilidad: un abismo entre EEUU y España

por Enrique Dans • 8 septiembre, 2021 - 03:17 GUARDAR

Resulta muy interesante seguir la marcha de los mercados de trabajo español y norteamericano a medida que evoluciona la pandemia, y tratar de entender las importantísimas diferencias entre ambos.

Obviamente, la primera diferencia que salta a la vista es el **nivel de desempleo**, que condiciona muchas situaciones: en los Estados Unidos, quien tiene un empleo puede, razonablemente, plantearse dejarlo por la razón que sea y buscar otro. En España puede hacerse, sobre todo a determinados niveles, pero supone un riesgo lo suficientemente elevado como para que muchos se lo piensen dos veces y decidan, en muchos casos, replanteárselo y aceptar lo que sea con tal de mantener su puesto de trabajo.

Esto incide en una diferencia que se ha puesto claramente de manifiesto con la pandemia: mientras en los Estados Unidos existen todavía muchísimas empresas que aún no han pedido a sus trabajadores que vuelvan a trabajar a sus oficinas, y hay un gran número de trabajadores, sobre todo en el ámbito de los llamados trabajadores del conocimiento, que llevan ya más de un año y medio trabajando de manera remota, en España esa situación es ya casi excepcional, y son muchos los que han vuelto a condiciones de trabajo similares a las que tenían antes de febrero de 2020, con la única diferencia de la profusión de la muy recomendable mascarillas y de los, en cambio, inútiles geles hidroalcohólicos.

> *En EEUU existen todavía muchísimas empresas que aún no han pedido a sus trabajadores que vuelvan a trabajar a sus oficinas*

En muchas **compañías tecnológicas norteamericanas**, que en general se han convertido, por su proactividad, en un ejemplo de protección de sus trabajadores, las fechas de vuelta a las oficinas no han parado de retrasarse. Primero fue enero, cuando se iba a cumplir cerca de un año de la declaración de la pandemia.

Cuando se comprobó que esa fecha no iba a ser posible, se trató de actuar con responsabilidad viendo el avance de las campañas de vacunación y se fijó la fecha de julio, entonces considerada como muy prudente. Pero llegó julio, y las circunstancias recomendaban más prudencia, así que algunos fijaron septiembre. Y al llegar septiembre, el avance de la variante Delta hizo obvio que tampoco era una opción razonable, y se empezaron a barajar fechas que suponían ya acercarse a los **dos años de trabajo distribuido**, suficiente para que muchos trabajadores lo hubiesen ya convertido en hábito y, simplemente, no tuviesen ni el más mínimo interés en volver a la oficina.

Así, fuimos viendo todo tipo de situaciones: desde peticiones o incluso rebeliones, hasta casos -muchos- de trabajadores que tomaban decisiones como cambiarse de casa o incluso de ciudad, e irse a vivir a zonas en las que su dinero podía comprar propiedades más grandes, más lujosas o con **mayor calidad de vida.**

Así, vimos también procesos de renegociación salarial, y compañías que empezaron a rebajar el sueldo a quienes pasaban a vivir en zonas más baratas- que, razonablemente irritados, contestaban que su productividad seguía siendo la misma y no justificaban un descenso de salario- frente a otras que decidían mantener los sueldos.

Todas esas situaciones, **desde un país como España, se ven como surrealistas**. En nuestro país, las condiciones del mercado de trabajo hacen imposible o impensable muchas de ellas, y otras, simplemente, se ven como auténtica ciencia-ficción.

La idea de plantear a la compañía unas condiciones diferentes, o **negociar el seguir trabajando en modo distribuido cuando la empresa ha decidido volver a las oficinas** se antoja algo posible o imaginable para muy pocos privilegiados. Y los departamento de recursos humanos -así llamados porque siguen, en la mayoría de los casos, tratando a las personas como si fueran eso, un simple recurso más- optan sistemáticamente por el "café para todos", por normas absurdas como el "dos días en casa y tres en la oficina", que no tienen más sentido que el tratar de llegar a un compromiso aceptable, aunque carezca de todo sentido práctico para la mayoría de los implicados.

> *En nuestro país, las condiciones del mercado de trabajo hacen imposible o impensable muchas de ellas*

Posiblemente, la respuesta la haya dado el CEO de una compañía no especialmente innovadora en su tratamiento de los trabajadores -de hecho, no especialmente exitosa a la hora de atraer y retener talento- pero que sí es vista por muchos como un caso interesante: **Google**.

En realidad, la compañía nunca ha ocultado su preferencia por que sus empleados trabajen en sus oficinas, en esos míticos Googleplex con fantásticos comedores, *snacks* gratis por todas partes y hasta sillones de masaje. Pero en palabras de Sundar Pichai, el planteamiento de la vuelta al trabajo se llevará a cabo con atención especial a dos cuestiones: **flexibilidad y libertad de elección.**

Es decir, que tras casi dos años de trabajo distribuido, abandonarán la pretensión del "café para todos" y las normas absolutas, y ofrecerán simplemente eso: **posibilidades múltiples para que cada trabajador se organice como estime oportuno**, y libertad para elegir cómo hacerlo, evitando que tomar una opción u otra pueda suponer una discriminación a futuro, perder oportunidades de promoción o verse relegado de alguna manera.

Flexibilidad y libertad de elección. A lo mejor no será mala cosa que algunos, en algunas compañías españolas, se dejasen de absurdos clichés y, por el bien de todos, pensasen en el significado de esas palabras.

SIGUE LOS TEMAS QUE TE INTERESAN
COLUMNAS DE OPINIÓN TELETRABAJO

COMENTA

MÁS DE ENRIQUE DANS

- Tecnología corporativa, CIOs y post-pandemia
  1 septiembre, 2021 - 02:32
- Acabar con los combustibles fósiles aunque sea con ciencia ficción
  25 agosto, 2021 - 02:04
- Twitter y la traición de la respuesta fácil
  18 agosto, 2021 - 01:27
- La emergencia climática que nadie se creía
  11 agosto, 2021 - 02:49

LOS ÚLTIMOS

Málaga is not Barcelona (ni falta que hace)
Demófilo Peláez

Dan por seguro que Bono recibirá un cargo honorífico de un país caribeño
EDCM

¿Por qué ha renunciado Julio Comendador a las dietas del ayuntamiento de Toledo?
EDCM

Un hombre de teatro que nunca se cansó de escribir
Pedro A. López Gayarre

Ahora en portada

DESPUÉS DE LA PANDEMIA
Trabajo y flexibilidad: un abismo entre EEUU y España
Enrique Dans

LA TRIBUNA
SMI, ERTE y contrarreforma: nuevo rumbo laboral
Íñigo Sagardoy

Sé el primero en comentar

Escribe tu comentario

NORMAS DE USO

ENVIAR

Operar con instrumentos financieros o criptomonedas conlleva altos riesgos, incluyendo la pérdida de parte o la totalidad de la inversión, y puede ser una actividad no recomendada para todos los inversores. Los precios de las criptomonedas son extremadamente volátiles y pueden verse afectadas por factores externos como el financiero, el legal o el político. Operar con apalancamiento aumenta significativamente los riesgos de la inversión. Antes de realizar cualquier inversión en instrumentos financieros o criptomonedas debes estar informado de los riesgos asociados de operar en los mercados financieros, considerando tus objetivos de inversión, nivel de experiencia, riesgo y solicitar asesoramiento profesional en el caso de necesitarlo.

Recuerda que los datos publicados en Invertia no son necesariamente precisos ni emitidos en tiempo real. Los datos y precios contenidos en Invertia no se proveen necesariamente por ningún mercado o bolsa de valores, y pueden diferir del precio real de los mercados, por lo que no son apropiados para tomar decisión de inversión basados en ellos. Invertia no se responsabilizará en ningún caso de las pérdidas o daños provocadas por la actividad inversora que relices basándote en datos de este portal. Queda prohibido usar, guardar, reproducir, mostrar, modificar, transmitir o distribuir los datos mostrados en Invertia sin permiso explícito por parte de Invertia o del proveedor de datos. Todos los derechos de propiedad intelectual están reservados a los proveedores de datos contenidos en Invertia.

© 2021 El León de El Español Publicaciones SA