Gumersindo Ruiz y Alejandro Belchí
Artículo elaborado con información proporcionada por Euroval y el Instituto de Análisis Inmobiliario

La empresa ante el trabajo híbrido tras la experiencia de la pandemia

Para tratar adecuadamente el tema hay que considerar que el trabajo presencial se da en todos aquellos espacios en los que se realizan los trabajos de la empresa, pero hay trabajo desplazado que no requiere habitualmente presencia en espacios propios de la empresa, como pueden ser servicios de asistencia técnica. En ocasiones, el trabajador combina la presencia dentro y fuera de la empresa, como en auditorías o consultoría, o formación. En la pandemia ha surgido la posibilidad o necesidad de que trabajos que se hacían habitualmente en espacios de la empresa, se realizaran desde el hogar del empleado, bien de forma total o híbrida; y cuando ya era habitual el trabajo desde el hogar, ha aumentado la proporción de horas trabajadas. También se plantea que los trabajadores puedan trabajar desde lugares o espacios de coworking, que la empresa habilita fuera de su centro de trabajo, aprovechando la flexibilidad de poder ampliar o reducir su uso.

DECISIONES QUE SE PLANTEAN A LA EMPRESA

Encuestas a empresas europeas y sus respuestas a la crisis actual desde la perspectiva del trabajo en el hogar, sugieren al menos siete ideas. Primero, las empresas ponen énfasis en la salud, bienestar y seguridad de sus empleados; segundo, atienden a su misión de garantizar la viabilidad de la empresa en el tiempo, y a unos estándares de productividad que tienen que evitar se deterioren; y tercero, han de gestionar adecuadamente la organización del trabajo en las nuevas circunstancias, incluyendo la adaptación tecnológica y la formación. Cuarto, es especialmente significativa la consideración del riesgo de seguridad informática del trabajo híbrido, pues son más vulnerables equipos que no se encuentren en la sede de la

empresa. Quinto, las empresas se plantean el interés o no de los trabajadores en mantener una situación mixta de trabajo presencial y en el hogar, y cómo se ajusta a los intereses de la empresa. Sexto, es necesario conocer hasta qué punto las relaciones presenciales estimulan la colaboración entre trabajadores y se alinean con la cultura de la empresa y su imagen de marca, y cómo se gestionan estos valores en el trabajo híbrido. Séptimo, se plantean asimismo decisiones sobre el uso de inmuebles de la empresa con relación a la presencialidad, y en su caso la adecuación de los espacios.

Desde luego estas cuestiones surgen de manera distinta según el tipo de empresa y su capacidad para trabajar digitalmente; sin embargo, observamos que la crisis sanitaria ha propiciado el perfeccionamiento y uso generalizado de herramientas para el trabajo a distancia, lo que requiere por una parte preparación al respecto; y por otra abre posibilidades a trabajos administrativos o informáticos que pueden realizarse de forma híbrida desde el hogar. Además, se plantean situaciones que afectan claramente al bienestar de los trabajadores, que han sido al menos inicialmente abordadas en la legislación española.

En la pandemia ha surgido la posibilidad o necesidad de que trabajos que se hacían habitualmente en espacios de la empresa, se realizaran desde el hogar del empleado

ALGUNOS DATOS RECIENTES

Entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo de 2021, el porcentaje de personas que trabajan desde el hogar cae del 19,1% al 14,7% en España; y de 21,3% a 13,4% en Comunidad Valenciana, para esos mismos dos trimestres. Desagregando la información disponible, tal como la presenta el INE, en España los que trabajan más de la mitad de la semana desde el hogar pasan de 16,2% a 9,4%, siempre entre los dos segundos trimestres de 2020 y 2021; pero los que trabajan menos de esa mitad, suben de 2,9% a 5,3%. Esto mismo se da en Comunidad Valenciana, cae el porcentaje de los que trabajan más de la mitad de los días desde el hogar, de 15,2% a 7,4%, pero aumenta de 3,6% a 5% los que trabajan menos de la mitad de los días. En general parece que el fenómeno del trabajo híbrido está contenido después del incremento que tuvo en los mo-

La crisis sanitaria ha propiciado el perfeccionamiento y uso generalizado de herramientas para el trabajo a distancia

mentos de menor movilidad en la pandemia, pero se confirma que hay un porcentaje en aumento de personas que trabajan desde el hogar, aunque sea uno o dos días a la semana.

Recogemos también la evolución de los precios provinciales de alquiler de oficinas en euros por metro cuadrado y mes. En este mismo período vemos en España un descenso entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo de 2021, y una oficina media de 100 metros cuadrados bajaría de 1.390 a 1.280 euros mensuales, una caída del 8%. En Comunidad Valenciana con esta misma referencia de una oficina de 100 metros cuadrados, pasaría de 840 a 830 euros, una caída de sólo el 1,2%, que se debe principalmente a Valencia que pasa de 900 a 860 euros, Castellón permanece prácticamente igual en 560 y 580 euros, y Alicante sube, de 760 a 840 euros por mes por 100 metros cuadrados, reflejando que la escasez de espacios de oficina influye más que otras circunstancias. Desde luego, no puede sacarse una relación causal entre trabajo desde el hogar y espacio de oficinas, y menos para un período tan corto, pero hay cierta expectativa sobre cómo el trabajo híbrido podría influir en la demanda de espacio de oficinas y otros aspectos del mercado inmobiliario. En este caso, la posible tendencia de aumento del precio de alquiler de oficinas, se frena al menos temporalmente.

IDEAS FINALES

Como síntesis podemos señalar las siguientes ideas. En primer lugar, se comprueba una reducción del trabajo híbrido al normalizarse la situación, aunque el aumento relativo del trabajo en el hogar menor a la mitad de los días laborales apunta hacia el interés de esta cuestión. Segundo, las empresas prefieren el trabajo presencial por los motivos que recogemos, pero se han creado expectativas en algunos trabajadores respecto a trabajar entre uno y dos días en el hogar, por lo que las empresas están reflexionando y tomando decisiones sobre esta circunstancia. En tercer lugar, el rumbo que tome el trabajo híbrido afectará sin duda a otros aspectos de la economía; señalamos el alquiler de oficinas como un ejemplo, pero hay que considerar también la adecuación de espacios en las propias empresas. Por último, aunque no menos importante, no estaría de más contar con una encuesta sencilla de nuestras empresas, que podría elaborarse sobre los siete puntos que analizamos al principio para disponer de una información más precisa sobre sus experiencias, actitud ante el trabajo híbrido, oportunidades y necesidades que se plantean.