



De izquierda a derecha y de arriba abajo, Francisco Simón (Banco Santander), José Antonio Vega (CincoDías), Mari Luz Rodríguez (Universidad de Castilla-La Mancha), Santiago Carbó (Funcas), Fernando Fernández (IE Business School) y Francisco Pérez (Ivie).

solo un día fueron capaces de sacar 10.000 empleados de la ciudad financiera y ponerlos a teletrabajar desde casa sin ningún problema. "En un 90% de los casos se mantiene la productividad. En un 1% baja, y en el resto, aumenta. Desde casa se trabaja más porque las personas no saben desconectar. El teletrabajo está muy regulado y sabemos qué es, pero de la desconexión tenemos que aprender en España".

Francisco Pérez, catedrático de Análisis Económico de la Universitat de València y director del Ivie, duda sobre si la experiencia de Santander puede ser algo extrapolable. "Sin un entorno de preparación como el que tenía la gente del banco es difícil que el teletrabajo no afecte a la productividad". El experto distingue entre los efectos de un teletrabajo adoptado como solución de emergencia y el de uno que se asume como una alternativa operacional en el seno de la compañía. "Estos meses han sido un ejemplo de lo primero, solo si esta fórmula se convierte en algo operacional será posible que contribuya a la productividad; y para mí sería una sorpresa que un teletrabajo de emergencia lo hiciera".

Jornadas maratónicas
Los expertos advierten de la invasividad y las jornadas maratónicas que produce la caída del muro entre vida profesional y vida personal. Además, la irrupción tecnológica con el teletrabajo como punta de lanza ha dejado peligrosos ejemplos

de precariedad. Uno de los que pone Santiago Carbó, catedrático de Economía de Cunefy y director de estudios financieros de Funcas, es el de la observada en los servicios a domicilio. "Hemos visto algunas contrataciones que desde luego si queremos ir a mejor como sociedad hay que ser más exigentes con la regulación". "Las nuevas actividades digitales no pueden ser un camino de debilitar derechos sociales o de utilizar figuras contractuales que no son aceptables. Es la sociedad la que debe exigirlo. Los pobres trabajadores no van a poder. Hay que exigir que estas empresas que generan tanto valor añadido hagan contratos adecuados a sus trabajadores", añade Santiago Carbó.

Además de la tecnología, los expertos coinciden al recordar la importancia que debería tener el factor humano a la hora de repensar la organización del trabajo. "La tecnología es importante, pero el trabajo humano sigue siendo lo esencial, como esencial es corregir la dualidad contractual que tenemos y que siempre provoca que el ajuste se haga con los empleados temporales", asevera Mari Luz Rodríguez.

Fernando Fernández añadió que el mercado laboral del futuro no debe olvidar que además de integrar tecnología y empleo, debe hacerlo sin olvidar el envejecimiento demográfico, la feminización del mercado con el riesgo de avance de la desigualdad y las migraciones, necesarias en un continente envejecido.

Los ERTE como ejemplo de flexibilidad

► **Trabajos.** Mari Luz Rodríguez mencionó los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) como uno de los ejemplos de la flexibilidad que necesita el mercado laboral. "Los ERTE han funcionado. A través de ese elemento que se introdujo en 2009 y que entonces no fue operativo. Hemos llegado a tener 3,6 millones de trabajadores en suspensión de empleo o reducción de jornada. Entre todos hemos salvado en torno a 3 millones de empleos".

► **Empresas.** Otros expertos, aunque reconocen lo bien que ha funcionado este mecanismo, tienen dudas sobre su efecto en las empresas. Es el caso de Fernando Fernández: "No tenemos ni idea si han funcionado a modo de mecanismo de salvación de empresas, todavía no sabemos qué va a pasar; necesitamos flexibilidad, humildad y no intentar dirigir procesos sin saber a dónde queremos ir".

La distancia acentúa la desigualdad en las aulas

F. B. B.
MADRID

Además de imponerla en el mercado de trabajo, el Covid-19 también ha forzado a implementar la distancia en la enseñanza, algo que según los expertos ha pasado factura al sistema educativo ya que potencia las desigualdades de diferentes maneras. "Hay una gran heterogeneidad por niveles formativos y centros. Para algunos casos la enseñanza a distancia ha sido muy provechosa pero en otros ha estado a un nivel muy bajo", lamenta Francisco Pérez.

Santiago Carbó también destaca que no todo el mundo ha tenido el mismo acceso a la educación en las últimas semanas. "No todos los colegios tenían la misma capacidad, también estaba el otro lado, el de que las familias quizás no tenían la conexión o los ordenadores necesarios para conectarse".

El golpe se ha parado gracias a la tecnología, pero no hay motivos para estar orgullosos a ojos de Fernando Fernández. "El sistema educativo permite igualar las diferencias que hay en los hogares; pero si nos vamos a un modelo no presencial, las circunstancias familiares van a influir mucho más".

En este contexto de un sistema educativo más débil por la no presencialidad, los retos de serie a los que se enfrenta la enseñanza en España se hacen más difíciles de combatir. Uno de estos retos es el de la falta de los conocidos como perfiles STEM, perfiles técnicos como ingenieros o matemáticos, entre otros. "Una de las carencias que tenemos en nuestro país es que no contamos con una fuerza de trabajo preparada para la transformación digital", comienza explicando Mari Luz Rodríguez. "En las universidades públicas llevamos 10 años sin aumentar el número de plazas en los estudios

STEM y la no incorporación de las mujeres a los perfiles STEM es un gran problema".

Francisco Simón asegura que hay mucho talento femenino en las disciplinas STEM. "El problema es que no es fácil encontrar estos perfiles porque hay mucha demanda de este talento y hay pocas mujeres en este campo".

Francisco Pérez pone el foco en que no se trata tanto de un problema de oferta de formación académica sino más de uno de falta de demanda. "Las universidades observan que esa demanda de las carreras STEM cae cuando el 40% de las ofertas de empleo para los universitarios están en este campo; hay escasez de recursos humanos imprescindibles y la transformación digital se hace con dificultades".

Francisco Pérez desglosa que a día de hoy, el porcentaje de empresas con profesionales STEM es "ridículo". "Representa un 13% del conjunto del sistema y entre las pequeñas empresas no llega al 4%". Mari Luz Rodríguez pone sobre la mesa otro de los grandes problemas: "Los ingenieros antes ganaban 24.000 euros de entrada y subiendo, ahora, ganan 12.000 euros y bajando", ilustra.

La incapacidad de algunos centros ha provocado un dispar acceso a la educación

La falta de perfiles STEM en las empresas dificulta el proceso de digitalización