

## El Foco

# Cómo gestionar la vuelta al trabajo presencial sin conflictos

Establecer un regreso escalonado, aprobar un acuerdo de teletrabajo parcial y tratar cada caso de forma individual son algunas de las claves

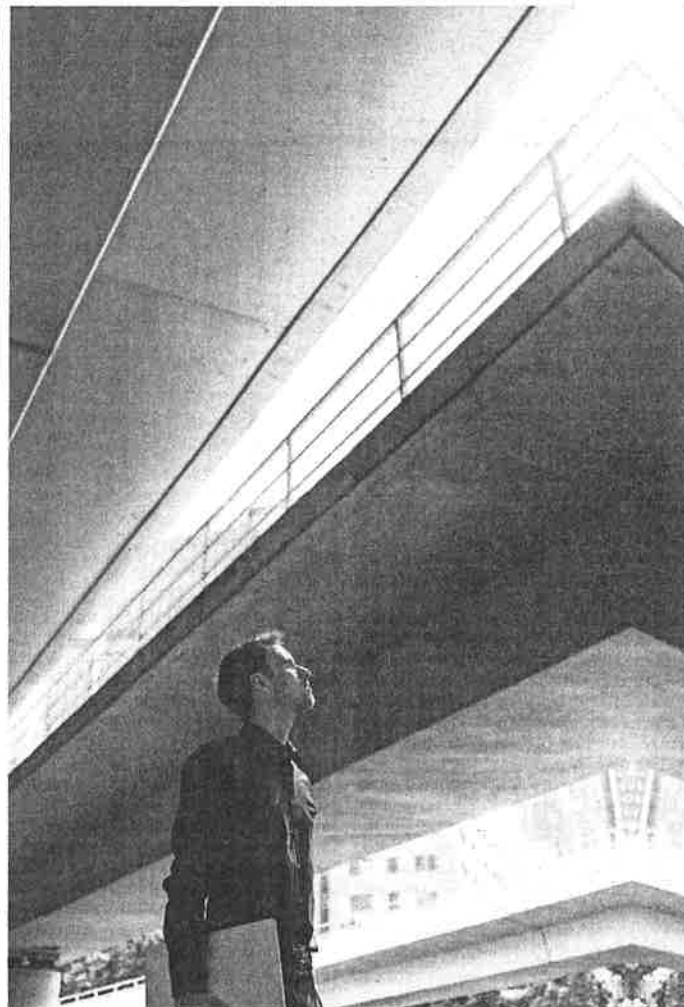
Tirso Gracia Socio fundador de Galibier Legal

Cada vez son más las empresas que se plantean ir volviendo a las oficinas, pero ¿cuáles son las medidas que se deben tomar para asegurarse de que todo el equipo estará de acuerdo? Por suerte, poco a poco estamos volviendo a la normalidad y las empresas que se han visto obligadas a establecer teletrabajo durante la pandemia empiezan a plantearse de manera escalonada la vuelta a la oficina. Tanto empresarios como empleados se han estado esforzando durante este último año para adaptarse a esta inesperada situación y poder organizarse para trabajar desde casa, con el consecuente auge de todas las plataformas de reunión telemáticas. Pero, y ahora, ¿qué pasa si los trabajadores no quieren volver al formato presencial?

Como empresario o empresaria, es importante que sepa que la empresa puede solicitar la vuelta a la presencialidad legalmente. Aun así, es posible que esto genere angustia para algunos trabajadores, ya que puede suponer un problema de cara a adaptarse a la nueva normalidad. En ocasiones, nos encontraremos ante trabajadores preocupados por el riesgo de contagio, ya sea en el puesto de trabajo o en los medios de transporte que utilicen para desplazarse. También es posible que algunos empleados hayan adaptado su vida familiar al trabajo desde casa y ahora les resulte difícil deshacer esa nueva costumbre. Por estas y otras razones que pueden surgir, lo que resultará inevitable es que este retorno al trabajo presencial se pueda convertir en un conflicto con los trabajadores si no se trata de manera adecuada.

El teletrabajo-Covid ha sido y es muy práctico para muchos profesionales y también ha salvado la actividad de muchas empresas, pero ha quedado evidenciado que dificulta el trabajo en equipo, disminuye la creatividad y, cómo no, la interacción social que tanto alimenta a los seres humanos. Si bien es cierto que puede ayudar en la conciliación familiar, se ha demostrado que es la mujer quien acaba asumiendo la mayoría de tareas domésticas. Según datos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) "la pandemia ha dificultado el rendimiento de las mujeres, ya que no han podido separar su ámbito laboral de otras actividades personales". Esto demuestra que en algunos casos el trabajo presencial representa una ventaja o que el teletrabajo permanente puede suponer una desventaja competitiva.

Como expertos laboralistas, creemos que las empresas acabarán optando por medidas de flexibilidad que aúnen productividad con conciliación. De este modo, los empleados podrán combinar ambos mo-



GETTY IMAGES



**Creemos que las empresas acabarán optando por medidas de flexibilidad que aúnen productividad con conciliación**

delos de trabajo y adaptarse de la manera más adecuada.

Por eso, si se está planteando dar por finalizado el teletrabajo-Covid y no sabe cómo gestionar la vuelta a la presencialidad para que sea lo más conciliadora y productiva posible, es aconsejable tener en cuenta algunas de las siguientes recomendaciones:

1. Asegúrese de adoptar todas las medidas de salud pertinentes para ofrecer mayor tranquilidad al equipo: esto incluye medidas de ventilación, limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros de trabajo. También habrá que poner a disposición de los trabajadores agua y jabón o geles hidro-

alcohólicos o desinfectantes autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad.

2. Paso paulatino a la oficina, y de manera escalonada: no hace falta que la vuelta se haga de un día para el otro. Puede establecer turnos para combinar el modelo presencial con el teletrabajo y evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en los centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia.

3. Proponga un plan de reincorporación consensuado con sus empleados: es la mejor manera de evitar conflictos y de este modo los empleados podrán participar, aportar y comentar sus preocupaciones de este retorno a la nueva normalidad. Esta recomendación es de las más importantes para garantizar una buena relación con la plantilla y evitar posibles conflictos que se puedan generar. Una vez realizado el documento, le recomendamos que esté firmado por todos los trabajadores de la empresa.

4. Aplique medidas permanentes de flexibilidad que faciliten la conciliación, pero que garanticen la productividad: es importante que tenga en cuenta que la situación de pandemia y teletrabajo ha generado dudas a muchas personas en cuanto a la conciliación familiar y laboral. En algunos casos la vuelta a la oficina puede dificultar esta balanza entre trabajo y familia, de manera que es posible que tenga que tomar medidas para que los empleados puedan organizarse mejor, pero sin perder su productividad y eficiencia.

5. Trate los casos de manera individual y busque acuerdos en casos particulares y necesidades especiales: algunas personas se han visto obligadas a cambiar de lugar de residencia, así que, si identifica que algún empleado que pueda tener inconvenientes para volver a la oficina, trate su caso de manera individual.

6. Aproveche la buena disposición de los empleados que vienen de la situación teletrabajo-Covid para regular un convenio o acuerdo de teletrabajo parcial.

Una vuelta a la oficina consensuada y pactada facilitará que haya menos conflictos laborales y, en caso de que la empresa haya detectado posiciones que puedan pasar a ser permanentemente en teletrabajo, deberá tener en cuenta lo que implica este cambio en la nueva normativa y los costes que tendrá que asumir por su parte.

Sin embargo, si aun aplicando todas estas medidas hay algún trabajador que se niega rotundamente a volver a la presencialidad, la empresa podría plantearse aplicar medidas sancionadoras, que pudieran incluso desembocar en un despido.

Por todo ello, en este camino hacia la nueva normalidad asegúrese de que tu equipo esté informado y se sienta parte de la toma de decisiones para conseguir una vuelta al trabajo presencial productiva y conforme para toda la empresa.