

Informe sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial



3 de cada 4 empresas españolas ven inviable la jornada laboral de 4 días mientras que solo el 12% la ve factible manteniendo los salarios actuales

- Así se desprende del *Estudio sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial* que han dado hoy a conocer el Adecco Group Institute y el Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH, para el que se ha encuestado a medio millar de compañías españolas.
- Para el 74% de las empresas consultadas es imposible implementar en el corto plazo la jornada laboral de 4 días, aunque un 14% sí lo ve factible siempre que el salario sea proporcional al tiempo trabajado y el restante 12% cree que se podría lograr incluso manteniendo el nivel salarial actual.
- No tener margen de productividad para amortizar una jornada a la semana (52%), no disponer de margen de beneficio para mantener el nivel salarial con menor jornada (42%) y no poder cubrir la quinta jornada con otros trabajadores a tiempo parcial (38%) son las principales razones que las compañías señalan como motivo por el que no ven viable la jornada de 4 días.
- Dentro de las medidas de flexibilidad interna que las empresas tienen a su disposición, los horarios flexibles y el teletrabajo son las mejor valoradas, con puntuaciones de 7,9 y 7,3, respectivamente, en una escala del 1 al 10. En cambio, los ERTes -una de las medidas de flexibilidad interna más usadas durante 2020- se califican con una media de 4,6 puntos.
- Un 52% de las empresas tiene un sistema de horario flexible para su plantilla, un 23% tiene un horario con márgenes para entrada y salida; el 18% no tiene ninguna modalidad instaurada y sólo el 6% tiene libertad absoluta de horarios de entrada y salida para sus trabajadores.
- Más de la mitad de las empresas consultadas (54%) no tiene aún implantadas metodologías ágiles en su organización; un 27% sí tiene un equipo dedicado a las mismas; un 19% las ha implantado ya dando cobertura a todas las áreas de la organización, y un 16% ya las ha implantado al menos en las áreas de Tecnología e Informática.
- Lo que más preocupa a las empresas en relación con el teletrabajo es cómo conciliar la flexibilidad con la desconexión digital o el registro horario (8 sobre 10 puntos), cómo compatibilizar el seguimiento sobre la productividad de las personas trabajadoras con el respeto a su intimidad (7,9 puntos) y que no conlleve necesariamente el incremento de costes para la empresa (7,8 puntos).



Madrid, 30 de abril de 2021.- Uno de los aprendizajes de la pandemia y los confinamientos es que muchos de los sistemas de adaptación impuestos, así como la experiencia del teletrabajo, han demostrado que los objetivos de flexibilidad están más cerca de lo que pensamos y han resaltado la importancia de su implantación. En efecto, la Covid-19 ha demostrado que las funciones y sectores que antes se consideraban inadecuados para el trabajo flexible se pueden adaptar.

Es por eso que el [Adecco Group Institute](#), el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, y el [Instituto Cuatrecasas](#) de Estrategia Legal en RRHH han llevado a cabo el primer *Estudio sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial*, con el objetivo de conocer cómo la empresa española está usando la flexibilidad en esta crisis y qué aspectos considera como retos de futuro. Dentro de este estudio, se ha realizado una encuesta entre medio millar de compañías representativas del tejido empresarial español.

En palabras de [Javier Blasco](#), director del [Adecco Group Institute](#): *“en 2020 hemos aprendido que aquellos países que salieron reforzados de la crisis de 2009 nuevamente nos han marcado la senda de cómo gestionar la transición en clave de flexibilidad y seguridad para personas y organizaciones. En este sentido, el modelo danés de <flexiseguridad> ha sido copiado por otros países de la Unión Europea para crear modelos más resilientes, adaptativos y eficaces para el empleo y la recuperación económica: la colaboración público-privada para crear un mercado de trabajo más eficiente e inclusivo, un modelo de cobertura social para los colectivos en situación de vulnerabilidad, y un marco regulador flexible que favorezca el emprendimiento, la inversión y la creación de empleo”*.

“El empleo es cada vez más diverso y, en consecuencia, las políticas deberían adaptarse mejor a este escenario. Además, los avances hacia una mayor flexibilidad nos están demostrando que el compromiso de las personas trabajadoras ha aumentado, disipando el mito de que la flexibilidad socava los resultados. Los empleados, en su mayor parte, han aceptado trabajar de manera flexible, y en la experiencia del teletrabajo, las personas identifican una mayor agilidad del trabajo en equipo, la supresión de tiempos y esfuerzos de desplazamiento, y una mejor capacidad para concentrarse en tareas de mayor concentración y contenido intelectual, como principales razones para mejorar la productividad”, señala Blasco.

Por su parte, [Guillermo Tena](#), director del [Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH](#), afirma que: *“la pandemia de la Covid nos ha hecho ver que el grado de digitalización de las empresas ha sido determinante para poder reaccionar y adaptarse a un cambio tan brutal como súbito para los negocios. En ese proceso, se ha hecho evidente la ecuación entre más tecnología, más flexibilidad y mejor capacidad de respuesta a la adversidad extrema. En otras palabras, es la flexibilidad, especialmente la flexibilidad facilitada por la tecnología, la que nos ha permitido responder ante la pandemia”*.

“La nueva ecuación se formulará en estos términos: cuanta mayor flexibilidad muestre una persona, más capacidad de adaptarse al cambio y, en consecuencia, más seguridad de cara al futuro tendrá”, observa Tena.

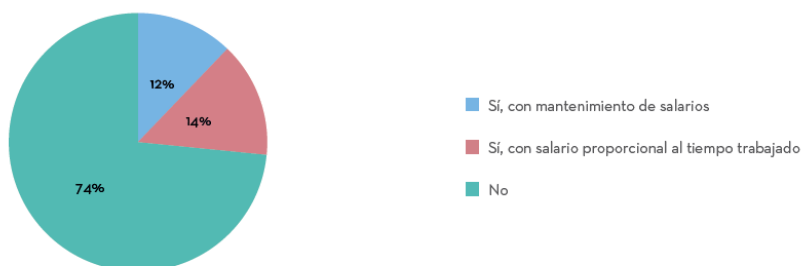
Por último, [Bettina Schaller](#), presidenta de la [World Employment Confederation](#), pone el foco en la necesidad de cambio y adaptación y señala que *“ya sea desde la perspectiva del trabajador, de una empresa o del gobierno, aferrarse a formas rígidas y unidimensionales de empleo y formas de organizar el tiempo y el trabajo ya no es comprensible. Más allá de esa necesidad de responder a las fuerzas irreversibles del cambio, en un entorno de mercados y tecnologías en rápida evolución, cuando se construye de una manera eficaz, la flexibilización del mercado de trabajo es un motor clave de la competitividad”*.

Jornada laboral de 4 días: inviable para 3 de cada 4 empresas

Una de las propuestas que ha estado encima de la mesa de debate de los últimos meses en nuestro país en cuanto a flexibilidad se refiere es la concentración de la jornada laboral en 4 días. Aunque son pocas las empresas que en nuestro país ya están apostando por esta distribución de la jornada, es una idea que no ha parado de analizarse desde el lado empresarial, político y social, y con mayor motivo a raíz del estallido de la pandemia.

Según la encuesta sobre *Flexibilidad y Competitividad Empresarial*, prácticamente **3 de cada 4** empresas consultadas (74%) ve **inviable la implantación de la jornada de 4 días en el corto plazo** en su compañía. Un 14% piensa que sería posible siempre que el salario fuese proporcional al tiempo trabajado y el restante 12% cree que sí se podría lograr incluso manteniendo el nivel salarial actual.

¿Crees posible la implantación de la jornada de 4 días en su empresa en un corto plazo de tiempo?



Fuente: Informe sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial. Adecco Group Institute y Cuatrecasas

Las principales razones que estas empresas alegan para no ver viable la implantación de la jornada son de diferente índole. Así, **el 52%** de ellas dice no tener **margen de productividad para amortizar una jornada a la semana**, otro **42%** asegura no disponer de margen de **beneficio para mantener el nivel salarial** con menor jornada, otro **38%** además **no puede cubrir la quinta jornada con otros trabajadores** a tiempo parcial, un **22%** ve un **hándicap adicional** el no disponer de procesos automatizados o automatizables para que permitan amortizar esa reducción y, por último, un **7%** de las respuestas señalan que la jornada de 4 días no es sostenible por razones de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

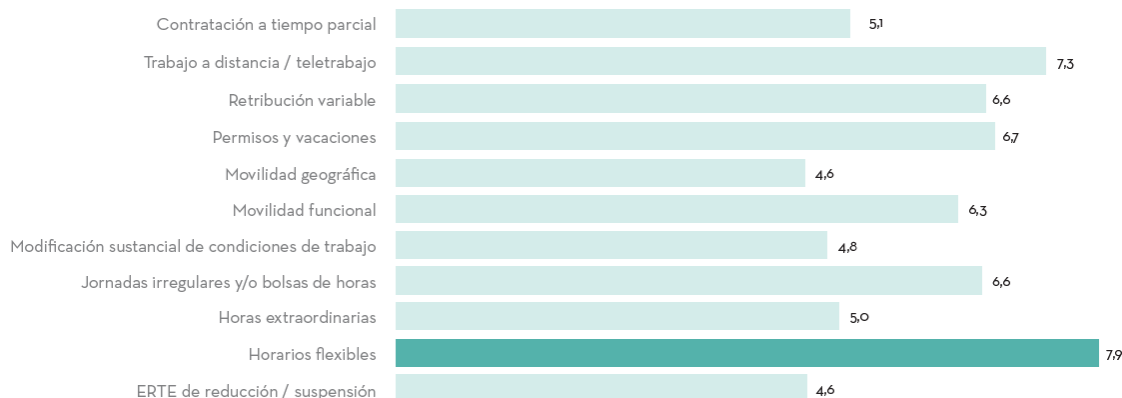
La flexibilidad interna en la empresa

El **38%** de las compañías españolas entiende ya la flexibilidad como **parte de su plan estratégico de futuro**, aunque hay un 21% de ellas que lo ve solo como una herramienta para gestionar la crisis derivada de la pandemia y la situación de emergencia sanitaria.

Dentro de las medidas de **flexibilidad interna** que las empresas tienen a su disposición, los **horarios flexibles** y el **teletrabajo** son las **mejor valoradas** con puntuaciones de 7,9 y 7,3, respectivamente, en una escala del 1 al 10. El uso de permisos y vacaciones se sitúa a continuación con 6,7 puntos y tras ella, las siguientes medidas mejor valoradas son la retribución variable y las jornadas irregulares o bolsas de horas, con 6,6 puntos cada una.

En cambio, los ERTes -una de las medidas de flexibilidad interna más usadas durante 2020 por las empresas españolas- se califican con una media de 4,6 puntos.

Valore de 1 a 10 cada una de las siguientes medidas de flexibilidad interna con el objetivo de asegurar la competitividad y capacidad de adaptación de su empresa en el futuro

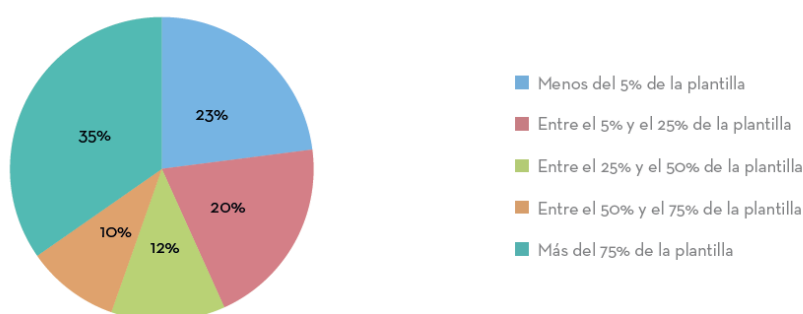


Fuente: Informe sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial. Adecco Group Institute y Cuatrecasas

Analizando algunas de estas medidas de flexibilidad interna más en detalle, vemos que, dentro de los horarios flexibles tan bien puntuados, más de la mitad de las empresas tiene un sistema de horario flexible, un 23% tiene un horario con márgenes para entrada y salida; el 18% no tiene ninguna modalidad instaurada y sólo el 6% tiene libertad absoluta de horarios de entrada y salida para sus trabajadores.

En el 45% de las empresas los horarios flexibles los disfrutan más del 50% de las personas trabajadoras, y en el 35% de las empresas los disfrutan más del 75%.

¿Qué porcentaje de su plantilla tiene, de la modalidad antes elegida, la posibilidad de horario flexible?



Fuente: Informe sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial. Adecco Group Institute y Cuatrecasas

Además, solo en el 17% de las empresas existen sistemas de flexibilidad que van más allá del horario, permitiéndose que la persona trabajadora elija los días que trabaja.

Si nos centramos en el trabajo en remoto o teletrabajo (segunda medida mejor valorada), las cuestiones que más preocupan a las empresas son cómo conciliar la flexibilidad con la desconexión digital o el registro horario (8 sobre 10 puntos), ambas de imperativo legal, cómo compatibilizar el seguimiento sobre la productividad de las personas trabajadoras con el respeto a su intimidad (7,9 puntos) y que no conlleve necesariamente el incremento de costes para la empresa (7,8 puntos).

Valore de 1 a 10 cada una de las siguientes afirmaciones con relación al teletrabajo post-pandemia

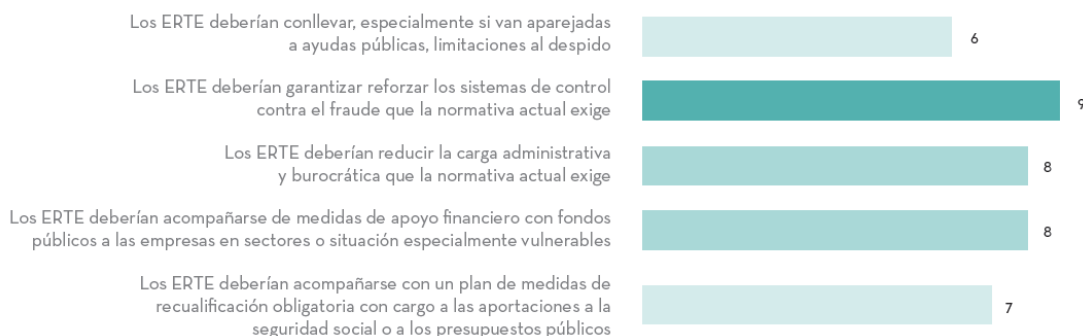


Fuente: Informe sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial. Adecco Group Institute y Cuatrecasas

Del otro lado, la medida de flexibilidad interna menos valorada por las empresas es la aplicación de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo. En aras de conocer por qué las empresas los califican tan débilmente se les ha pedido valorar qué medidas deberían mejorar la regulación actual de los ERTE.

Así, las empresas consultadas entienden que los ERTE deberían **reforzar los sistemas de control contra el fraude** que la normativa actual exige, afirmación que es puntuada con 9 sobre 10, y además, **reducir la carga administrativa y burocrática** que conllevan (8 puntos) y también que deberían **acompañarse de medidas de apoyo financiero con fondos públicos** a las empresas en sectores o situación especialmente vulnerables (8 puntos).

Valore de 1 a 10 qué medidas deberían mejorar la regulación actual de los ERTE



Fuente: Informe sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial. Adecco Group Institute y Cuatrecasas

Otras formas de flexibilidad

Otra de las políticas de flexibilidad que parece estar en auge dentro del tejido empresarial son las llamadas **formas de trabajo o metodologías ágiles**. A este respecto, más de la mitad de las empresas consultadas (54%) **no tiene aún implantadas estas formas de trabajo**; un 27% **tiene un equipo dedicado** a las mismas; un 19% las ha implantado ya dando cobertura a todas las áreas de la organización, y un 16% ya las ha implantado al menos en las áreas de Tecnología e Informática.

Identifique una o más de las opciones siguientes en relación a la implantación de formas de trabajo agile en su empresa u organización



Fuente: Informe sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial. Adecco Group Institute y Cuatrecasas

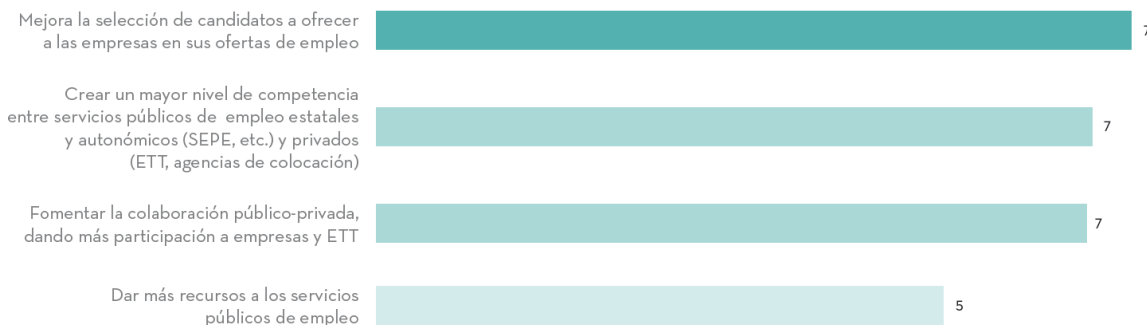
Si nos vamos a las conocidas como medidas de **flexibilidad externa**, la **contratación temporal directa es la medida mejor valorada**, con una nota media de 5,8 puntos. Las otras opciones tienen valoraciones muy similares: externalización de servicios (5,2 puntos), contratación temporal a través de ETT (5,1) y colaboración con freelances (5 puntos).

Políticas activas de empleo y formación continua

Desde hace años, las políticas activas de empleo han ganado mucho peso en el diálogo social. Estas políticas engloban todas las acciones que los Organismos Públicos llevan a cabo en el mercado laboral para ayudar a los desempleados a encontrar trabajo. En un año en el que las cifras de paro han sido elevadísimas, las empresas ponen el foco en estas políticas de empleo y valoran cómo podrían mejorarse o hacerse más eficaces.

Así, entre las medidas para mejorar las políticas activas de empleo, la que tiene **peor valoración es la asignación de mayores recursos a los servicios públicos de empleo** (5 puntos sobre 10), prefiriéndose la **mejora de los procesos de selección** y la **colaboración público-privada**, dando más protagonismo a ETT y agencias de colocación (7 puntos).

Valore de 1 a 10 cada una de las siguientes medidas de cara a mejorar las políticas activas de empleo que desarrollan los sistemas públicos de empleo



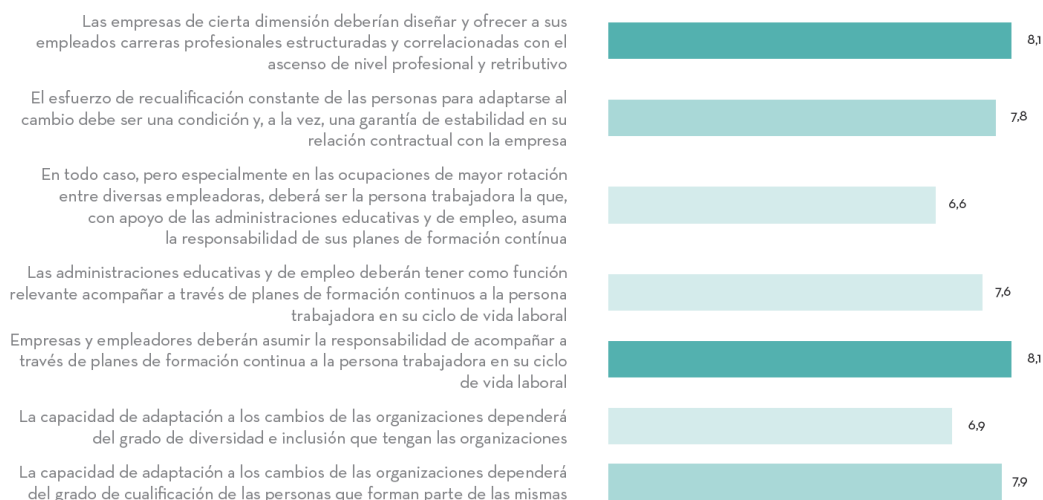
Fuente: Informe sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial. Adecco Group Institute y Cuatrecasas

Algunas de las principales políticas activas de empleo están estrechamente ligadas a la recualificación de las personas trabajadoras. Si cada vez más es necesaria una formación continuada a lo largo de la carrera profesional de los trabajadores, ¿debe la empresa facilitar esa formación?, ¿es responsabilidad única de quien trabaja?, ¿deben jugar un papel activo las instituciones públicas?

Para las organizaciones encuestadas por el Adecco Group Institute y Cuatrecasas, **empresas y empleadores deberán asumir la responsabilidad de acompañar a través de planes de formación continua** a la persona trabajadora en su ciclo de vida laboral y, sobre todo, empresas de cierta dimensión deberían **diseñar y ofrecer a sus empleados carreras profesionales estructuradas y correlacionadas con el ascenso de nivel profesional y retributivo**, ambas puntuadas con una media de 8,1 sobre 10.

Y es que para estas empresas la capacidad de adaptación a los cambios de las organizaciones dependerá del grado de cualificación de las personas que forman parte de las mismas (7,9 puntos).

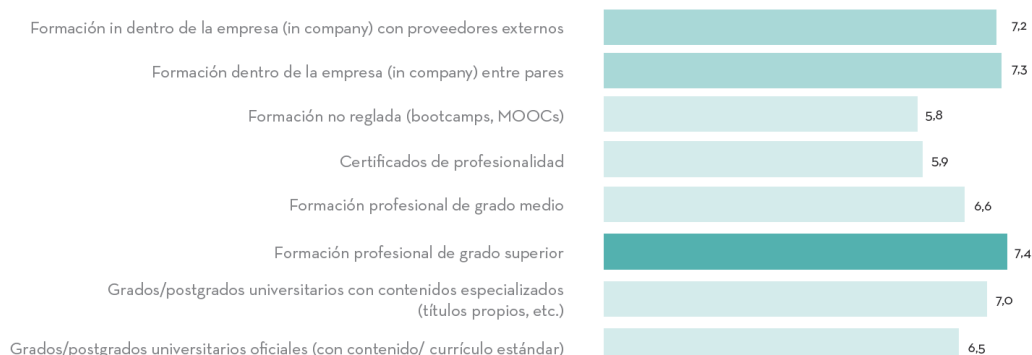
Valore de 1 a 10 cada una de las siguientes afirmaciones, de menor a mayor acuerdo, en relación con la formación y recualificación de las personas



Fuente: Informe sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial. Adecco Group Institute y Cuatrecasas

En este sentido, las opciones de formación más valoradas para satisfacer las necesidades de la empresa son los grados superiores de la FP (7,4 sobre 10) y la formación *in Company* (7,3), siendo menos valorados los certificados de profesionalidad (5,9 puntos) y la formación no reglada tipo bootcamp/MOOC (5,8).

Valore de 1 a 10 qué tipo de formación cree que se ajustará más a la necesaria recualificación de las personas trabajadoras para satisfacer las necesidades de la empresa



Fuente: Informe sobre Flexibilidad y Competitividad Empresarial. Adecco Group Institute y Cuatrecasas



¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años. Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es