

Flexibilidad y Productividad: el concepto de la Flexiseguridad

INFORME - GRUPO DE TRABAJO RRHH

AUTOR: CLUB DE CALIDAD

Datos Básicos:

Fecha de la reunión: 17/09/2020

Horario: de 16:30h a 18:00h

Tema: Flexibilidad y Productividad: el concepto de la Flexiseguridad

Liderada por: Javier Blasco, Director Jurídico en Grupo Adecco y Director de The Adecco Group Institute

Resumen de la Reunión:

En esta nueva sesión del Grupo de Trabajo de Responsables de RRHH del Club de Calidad en colaboración con Adecco hemos debatido sobre Flexibilidad y Seguridad.

¿Qué es la flexiseguridad?

Gracias a la participación de Javier Blasco, Director de The Adecco Institute, hemos comenzado por definir una cuestión clave: ¿A qué nos referimos con el concepto de Flexiseguridad? La capacidad de combinar normativa no muy rígida con importantes estándares de garantías sociales y al mismo tiempo con políticas activas de empleo que permitan a las personas conectarse con el mundo laboral. Estos tres pilares conforman un triángulo virtuoso donde se mantiene el respecto a las personas, desde el punto de vista de bienestar social y se busca tanto la productividad laboral como la retención del talento.

Estos tres elementos afectan a actores muy diversos de la sociedad, todos ellos presentes en el Club de Calidad: empresas, administraciones públicas, sindicatos y trabajadores... Desde la óptica de la empresa, cuando hablamos de flexibilidad nos centramos, sobre todo, en mecanismos que faciliten mejoras productivas. Desde el punto de vista de las personas, los mecanismos de flexibilidad tienen que ver, principalmente, con la conciliación.

Entorno europeo y Competitividad

Existe una relación directa entre flexibilidad y competitividad. Y la flexibilidad debe ir siempre de la mano de una adecuada protección a los trabajadores y de la puesta a disposición del sistema de oportunidades y mecanismos eficaces para la recualificación, la búsqueda de empleo, la contratación...

Se presenta para ilustrar estas ideas el Global Talent Competitiveness Index <https://gtcistudy.com/>, un índice anual que mide y clasifica a los países en función de su capacidad para crecer, atraer y retener talento, vinculando la competitividad de las economías con las características de sus mercados de trabajo.

Haciendo un repaso del entorno europeo según el índice, Dinamarca es uno de los países de referencia en estos asuntos. En general, a nivel país, los territorios más competitivos son aquellos que tienen mejor talento, lo cual está correlacionado con un mayor nivel de flexiseguridad.

Por ejemplo, para atraer y retener talento -incluso talento externo-, probablemente las Políticas Activas de Empleo - formación, intermediación y selección, mecanismos

de contratación... -en nuestro país podrían ser menos rígidas y más eficaces, con modelos de formación mucho más flexibles o con un marco laboral en el que el Servicio Público de Empleo ayude de manera más eficiente a los desempleados de todas las categorías a incorporarse al mercado laboral.

Teletrabajo

Como es inevitable, en pleno 2020, con la influencia de la Covid-19, algunas herramientas de flexibilidad, como por ejemplo el teletrabajo, han adquirido una especial relevancia. En este sentido, el debate suscitado en la sesión pasa por varios elementos. Por un lado, el aspecto regulativo será clave para el desarrollo del teletrabajo y, actualmente, nos encontramos en un periodo de cierta incertidumbre en ese sentido.

Por otro lado, la organización del teletrabajo en plena pandemia no ha sido óptima, ni ha sido una respuesta técnica para dotar de flexibilidad al tejido económico, sino una imposición de las circunstancias. Se ha insistido, como en otras ocasiones, en recordar que teletrabajo y confinamiento no son lo mismo.

Aparte de la especial realidad a la que nos enfrentamos, uno de los principales retos a abordar por parte de aquellas organizaciones que apostarán por el trabajo, independientemente de la pandemia, son sus efectos en la gestión de personas, en ámbitos tan diversos como la implicación o engagement de los equipos o incluso la menor capacidad de innovación por el freno a la comunicación interna en entornos informales.

Negociación

Para combinar flexibilidad y seguridad, considerar la parte social de las compañías y apostar por el diálogo es clave. A lo largo del debate se hace evidente la necesidad de una negociación fluida en el seno de las organizaciones que permita, apostando por determinadas medidas de flexibilidad relacionadas con jornadas, descansos, distribución horaria, etc., se eviten medidas más gravosas, como los ERTES. Se puede trabajar en ámbitos como la polivalencia, descuelgues, trabajo a distancia, adaptaciones de jornada y horario, etc.

Evolución

Muchos conceptos están en plena evolución y quizá se puedan mirar desde otra óptica. No sólo la pandemia, sino las propias dinámicas de la digitalización de la economía y la transformación general de la sociedad nos harán mirar aspectos clásicos de la gestión de personas desde otro prisma. Por ejemplo, en mercados muy flexibles la rotación es un concepto positivo, tanto para empresa como para el trabajador, pues tanto contratar como dejar un trabajo supone menores riesgos para ambas partes. Otras ideas están también evolucionando, como el establecimiento de retribuciones variables ligadas a resultados. E incluso el establecimiento de jornadas cuya duración dependa más de objetivos y productividad que de un horario concreto, fenómeno que la pandemia seguramente ha acelerado.

Debate

Muchas gracias a los departamentos de Gestión de Personas y Talento de organizaciones como Cartonajes VIR, DAORJE, DGH Robótica, Automatización y Mantenimiento Industrial, Corteva, DXC Technology Spain, FICYT, Fundación Idonial,



Grupo Lacera, Grupo PFS Cantábrico Gestión Empresarial, HIASA, Nestlé, Saint Gobain, thyssenkrupp Norte, que han participado en la sesión.

Más información sobre nuestros Grupos de Trabajo en:
<https://clubcalidad.com/grupos-de-trabajo-club-calidad/>