

**NECESIDADES DE LAS EMPRESAS  
EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS  
EN UN ENTORNO POST-COVID**

---

**Enero 2022**

## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVO Y METODOLOGÍA.....</b>	<b>4</b>
<b>3. RESULTADOS.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1. GESTIÓN DE LA PLANTILLA DURANTE LA PANDEMIA .....</b>	<b>7</b>
<b>3.2. NECESIDADES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS.....</b>	<b>13</b>
<b>3.3. CAMBIOS EN LA RELACIÓN EMPRESA – TRABAJADORES. TELETRABAJO .....</b>	<b>20</b>
<b>3.4. NORMATIVA SOBRE TELETRABAJO .....</b>	<b>27</b>
<b>4. CONCLUSIONES .....</b>	<b>29</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

---

En el ámbito de la función consultiva que la Ley 4/2014 de 1 de abril le asigna, la Cámara de Comercio de España viene analizando de manera recurrente temas relevantes para la competitividad del tejido productivo español, como base sobre la que concretar propuestas normativas y líneas de actuación.

Éste es el marco en el que hay que entender el presente estudio, cuyo objetivo es el de conocer cómo ha afectado, y está afectando, la pandemia de covid-19 a aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos en las empresas.

En este sentido, se ha llevado a cabo una encuesta empresarial con el propósito de disponer de una visión lo más detallada posible de la situación de las empresas en materia laboral: conocer el impacto que ha tenido la pandemia en los recursos humanos, identificar las necesidades de las empresas en este campo, hacer un seguimiento del grado de implantación del teletrabajo y estimar en qué medida las empresas son proclives a mantener esta modalidad de relación laboral más allá de la pandemia.

Los resultados que se describen a lo largo de este documento pretenden, en última instancia, servir como conocimiento y orientación tanto al regulador como a otras instituciones y agentes vinculados al mercado laboral, de suerte que sus decisiones y actuaciones se aproximen en mayor medida a la realidad productiva de nuestro país.

## 2. OBJETIVO Y METODOLOGÍA

---

Como se ha descrito, el objetivo del presente estudio es disponer de información de primera mano de cara a conocer las necesidades de las empresas en materia de gestión de los recursos humanos, tratando de incidir, especialmente, en el teletrabajo (grado de implantación durante la pandemia y las posibilidades de que se mantenga más allá de ésta).

La información se ha recabado directamente de las empresas a través de una encuesta ad hoc llevada a cabo durante el otoño de 2021.

La muestra se compone de 400 empresas, distribuidas de acuerdo con 3 ámbitos de desagregación:

- Territorial. Las empresas se distribuyen por todo el territorio nacional. La muestra se compone de empresas de todas las CCAA.
- Sectorial. Existen 5 sectores en los que se desagregan las empresas: industria, construcción, comercio, hostelería y resto de servicios.
- Tamaño. La muestra se ha distribuido en 4 tamaños de empresa en función del número de trabajadores: 1 a 9 empleados, 10 a 49 empleados, 50 a 249 empleados, 250 y más empleados.

El tamaño de la muestra permite obtener un margen de error reducido a nivel agregado, de  $\pm 4,6\%$ , para un nivel de confianza del 95%, lo que garantiza disponer de resultados significativos a nivel nacional.

Por otro lado, la muestra obtenida no es suficiente para disponer de resultados significativos en los distintos ámbitos de desagregación. En todo caso, se proporciona un desglose de este tipo, simplemente a título orientativo, en aquellas cuestiones generales a las que responde la totalidad de la muestra.

Por último, hay que destacar cómo, dado que una distribución proporcional a la población de referencia hubiera resultado en un número de respuestas demasiado reducido para algunos sectores y tamaños, se ha llevado a cabo una sobreponderación de ciertos segmentos con el fin de disponer de información relevante de los mismos.

Posteriormente, este sobredimensionamiento se ha corregido mediante la elevación de los resultados al universo de referencia.

A continuación, se detalla cómo se distribuye la muestra final obtenida, en función de los ámbitos de desagregación mencionados, así como en relación con la antigüedad de la empresa, por la que también se consultó:

<b>SECTOR</b>	<b>nº empresas</b>	<b>%</b>
<b>Industria</b>	118	29,5%
<b>Construcción</b>	42	10,5%
<b>Comercio</b>	53	13,3%
<b>Hostelería</b>	34	8,5%
<b>Resto de Servicios</b>	153	38,2%
<b>TOTAL</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>
<b>TAMAÑO</b>	<b>nº empresas</b>	<b>%</b>
<b>3 a 9 empleados</b>	100	25,0%
<b>10 a 49 empleados</b>	240	60,0%
<b>50 a 249 empleados</b>	58	14,5%
<b>250 y más empleados</b>	2	0,5%
<b>TOTAL</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>
<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>nº empresas</b>	<b>%</b>
<b>Hasta 2 años</b>	2	0,5%
<b>Entre 3 y 5 años</b>	11	2,8%
<b>Entre 6 y 15 años</b>	98	24,5%
<b>Más de 15 años</b>	289	72,2%
<b>TOTAL</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>

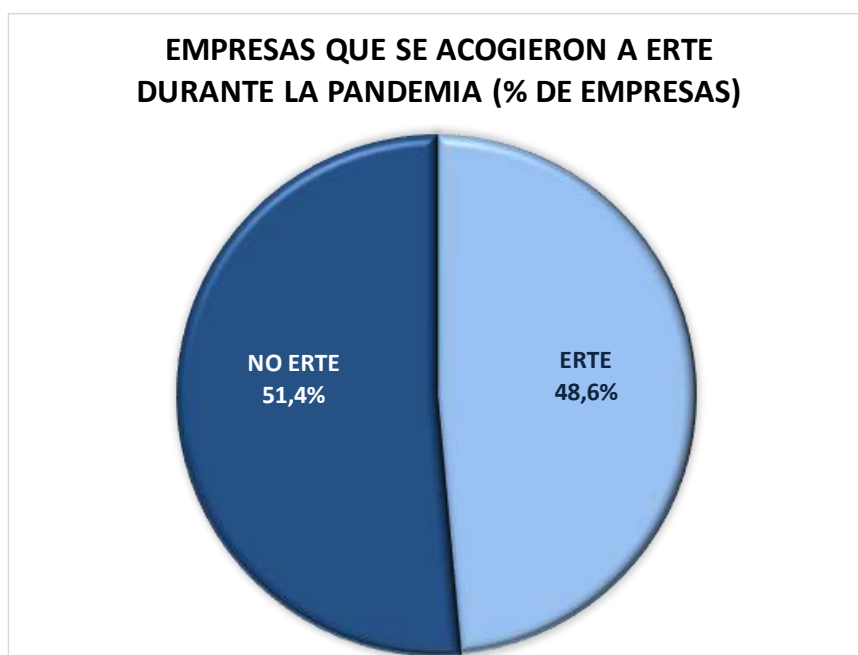
TERRITORIAL (PROVINCIA)	nº empresas	%	TERRITORIAL (PROVINCIA)	nº empresas	%
A Coruña	12	3,0%	La Rioja	4	1,0%
Álava	6	1,5%	Las Palmas de Gran Canaria	4	1,0%
Albacete	5	1,3%	León	2	0,5%
Alicante	15	3,8%	Lleida	9	2,3%
Almería	2	0,5%	Lugo	4	1,0%
Asturias	12	3,0%	Madrid	38	9,5%
Ávila	1	0,3%	Málaga	5	1,3%
Badajoz	7	1,8%	Murcia	15	3,8%
Baleares	18	4,5%	Navarra	8	2,0%
Barcelona	38	9,5%	Ourense	2	0,5%
Burgos	4	1,0%	Palencia	2	0,5%
Cáceres	4	1,0%	Pontevedra	7	1,8%
Cádiz	6	1,5%	Salamanca	4	1,0%
Cantabria	5	1,3%	Santa Cruz de Tenerife	11	2,8%
Castellón	5	1,3%	Segovia	1	0,3%
Ceuta	3	0,8%	Sevilla	13	3,3%
Ciudad Real	5	1,3%	Tarragona	5	1,3%
Córdoba	7	1,8%	Teruel	1	0,3%
Cuenca	5	1,3%	Toledo	7	1,8%
Girona	16	4,0%	Valencia	23	5,8%
Granada	4	1,0%	Valladolid	8	2,0%
Guadalajara	1	0,3%	Vizcaya	7	1,8%
Guipúzcoa	9	2,3%	Zamora	2	0,5%
Huelva	5	1,3%	Zaragoza	18	4,5%
Huesca	5	1,3%	<b>TOTAL</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. GESTIÓN DE LA PLANTILLA DURANTE LA PANDEMIA

Según los resultados obtenidos, en torno al 49% de las empresas adoptó un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) en algún momento durante la pandemia. Se trata de una cifra algo más elevada que la proporcionada por el INE, que indica que cerca del 40% de las empresas solicitó un ERTE, aunque en este caso se refiere a cada uno de los estados de alarma, mientras que el ámbito temporal de esta encuesta abarca todo el periodo de la pandemia.

Además, hay que tener en cuenta que este estudio se centra en empresas con 3 o más empleados, mientras que el INE abarca toda unidad productiva “desde la que se realizan actividades económicas en las que, salvo excepciones, dedican su trabajo una o varias personas de una misma empresa”.



Fuente: Cámara de Comercio de España

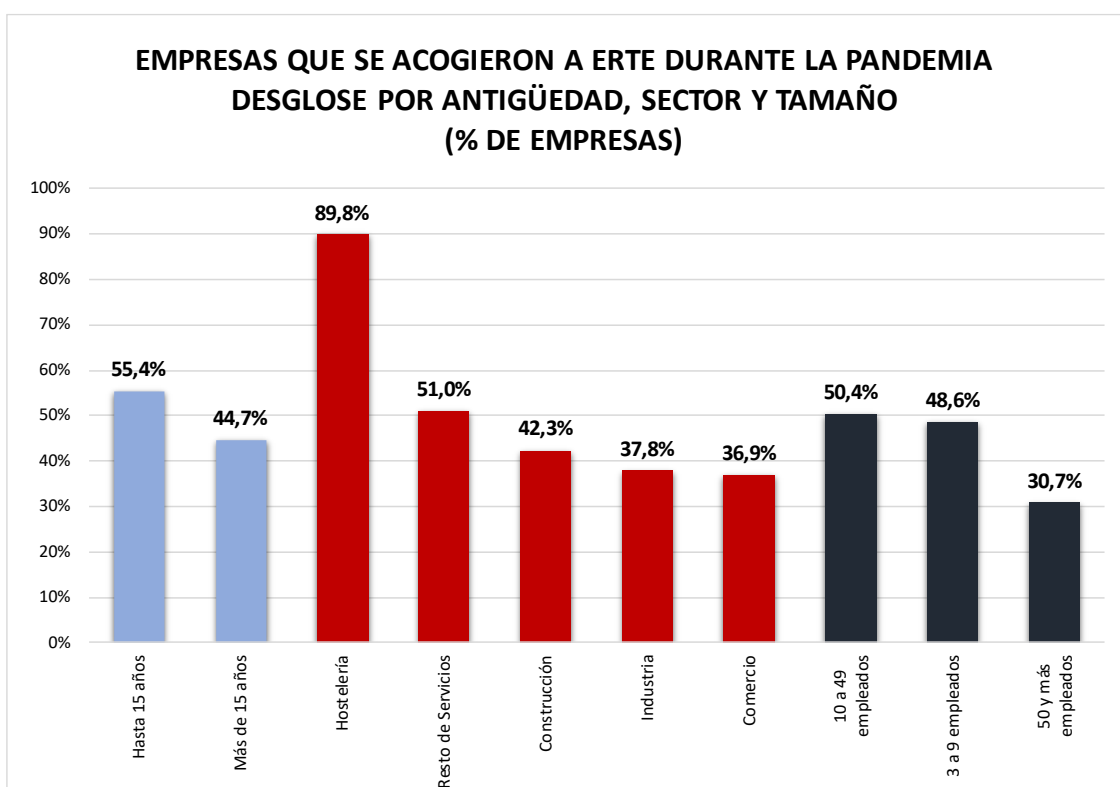
A título orientativo se proporciona un desglose de los resultados anteriores en función de la antigüedad de la empresa, el sector en el que está englobada y su tamaño.

Se puede apreciar cómo la proporción de empresas que se acogieron a un ERTE durante la pandemia se redujo conforme aumentaba la antigüedad de la empresa. El 55,4% de las empresas con una antigüedad hasta 15 años afirmaba haberse acogido a un ERTE frente al 44,7% de las compañías de más de 15 años.

Se constata una diferencia importante entre las compañías pertenecientes al sector de la hostelería acogidas a un ERTE durante la pandemia (89,8%) y las del resto de sectores (rondando el 50% o por debajo).

Las empresas de 50 y más empleados acudieron en menor proporción al ERTE (30,7%) que las del resto de segmentos de tamaño.

Como se ha comentado previamente, estos datos son solo orientativos y no concluyentes, ya que no existe suficiente muestra en cada segmento como para extraer unos resultados significativos.



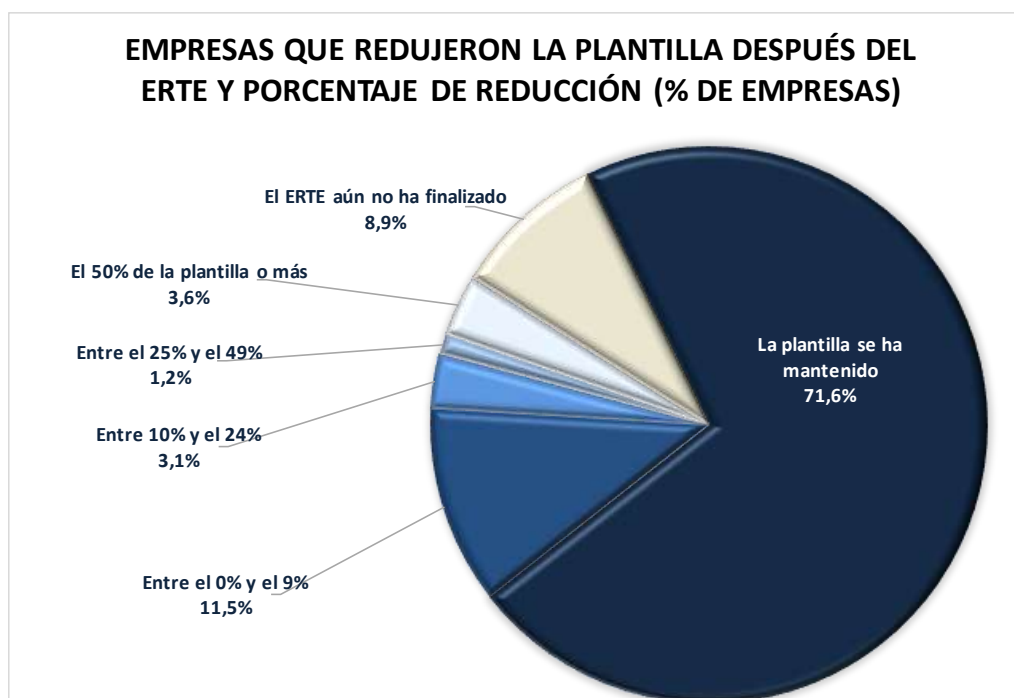
Fuente: Cámara de Comercio de España

En cuanto al mantenimiento del empleo tras la finalización del ERTE, cerca del 72% de las empresas que se acogieron a esta figura señala que, tras su finalización, la plantilla se mantuvo en su totalidad.

Por el contrario, el 11,5% de las compañías indica que la plantilla se redujo entre el 0% y el 9% respecto a la existente antes de la solicitud del ERTE; el 3,1% de ellas afirma que el número de trabajadores se redujo entre el 10% y el 24% tras la finalización del ERTE; el 1,2% se vio obligada a recortar entre el 25% y el 49% de la plantilla; y el 3,6% de las empresas redujeron el número de empleados en un 50% o más.



Todavía un 8,9% de las empresas acogidas a un ERTE se mantiene en esa situación.

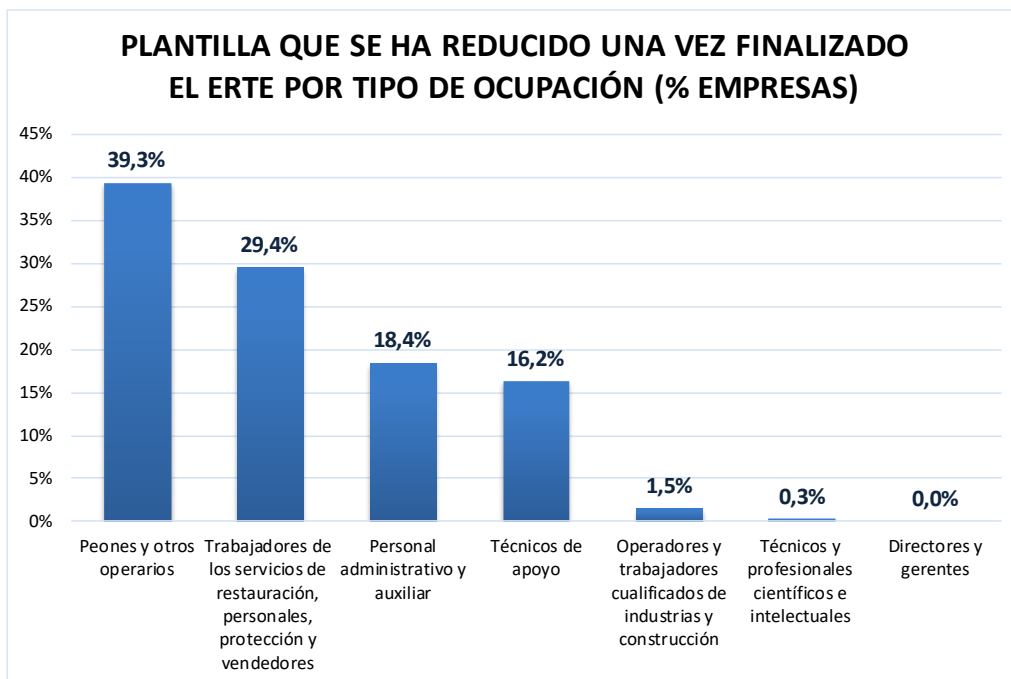


Fuente: Cámara de Comercio de España

Entre las empresas que redujeron su plantilla tras el ERTE, el 39,3% de ellas se vio obligado a prescindir de “Peones y operarios”, siendo éste el tipo de ocupación más perjudicado ante la necesidad de recortar el número de empleados.

Adicionalmente, el 29,4% de estas compañías que recortaron empleo tras el ERTE redujo el número de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, el 18,4% prescindió de “Personal administrativo y auxiliar” y el 16,2% redujo el número de “Técnicos de apoyo”.

Las ocupaciones que menos se vieron afectadas por los ajustes de plantilla tras los ERTE fueron las que requieren un mayor grado de formación: “Operadores y trabajadores cualificados de industria y construcción” (1,5% de las empresas que recortaron empleo tras los ERTE afirma haber reducido este tipo de profesionales), y “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (0,3% de las empresas que se vieron obligadas a reducir la plantilla tras el ERTE). No hay empresas que redujeran la categoría de “Directores y gerentes”.



Fuente: Cámara de Comercio de España

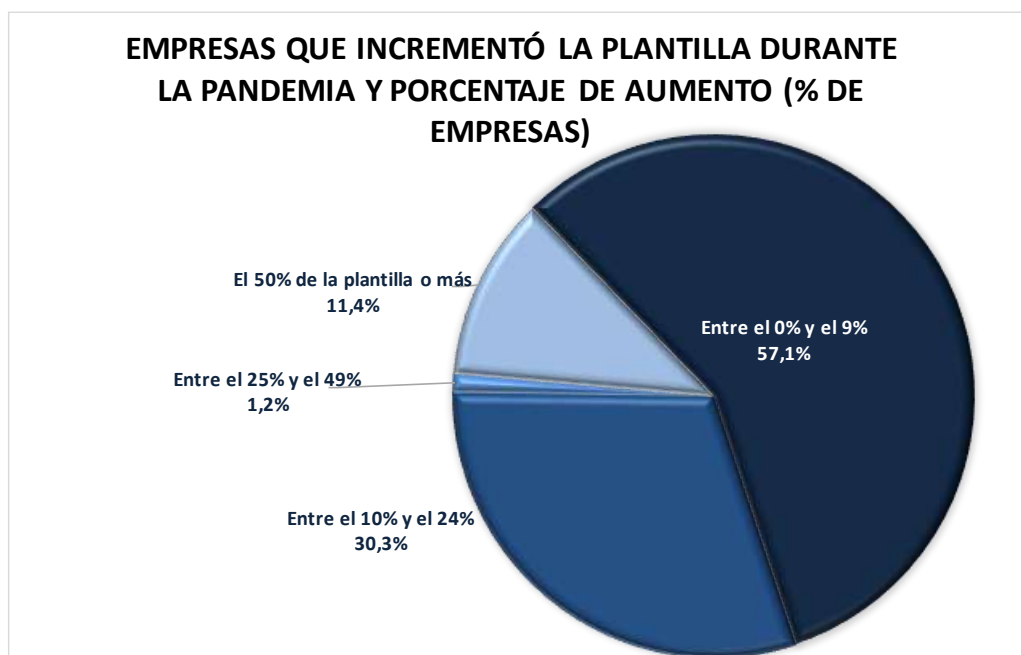
Entre las empresas que no utilizaron la herramienta del ERTE durante la pandemia, un 25,5% de ellas tuvo necesidad de incorporar personal durante ese periodo.



Fuente: Cámara de Comercio de España

De estas empresas que incorporaron personal durante ese periodo, el 57,1% afirmó que su plantilla se incrementó entre el 0% y el 9%, mientras que un 30,3% indicó un aumento de la plantilla de entre el 10% y el 24%.

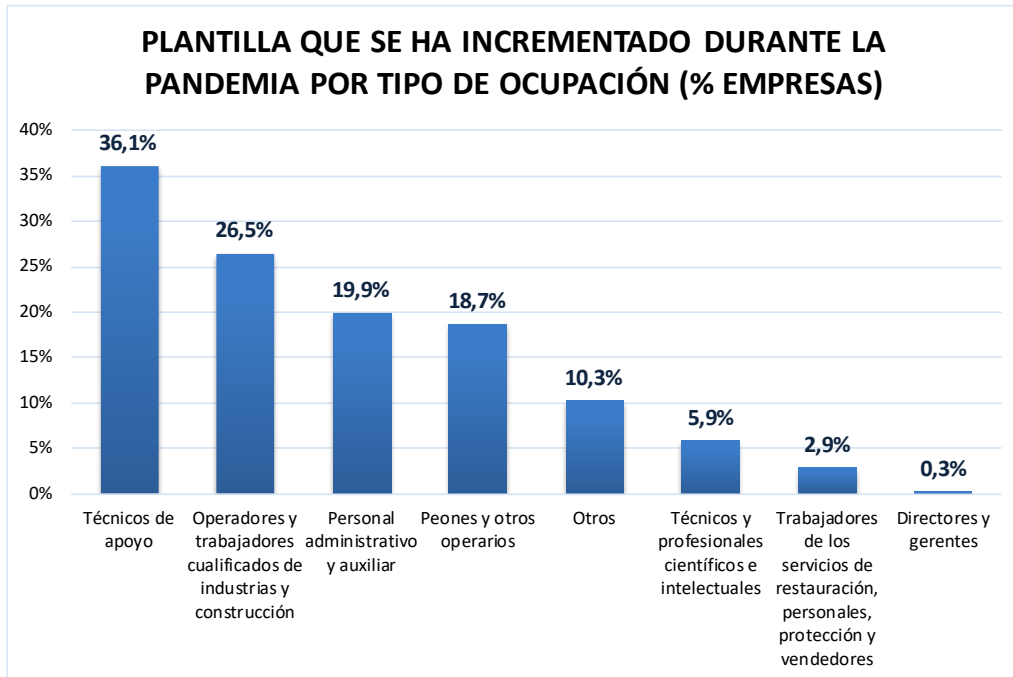
El 1,2% de estas compañías amplió el número de trabajadores contratados entre un 25% y un 49%, mientras que el 11,4% lo incrementó en un 50% o más.



Fuente: Cámara de Comercio de España

Las ocupaciones que más se vieron beneficiadas por las necesidades de contratación de las empresas fueron “Técnicos de apoyo” (36,1% de las empresas que incrementó su plantilla durante la pandemia contrató este tipo de profesionales), “Operadores y trabajadores cualificados de industria y construcción” (26,5% de las compañías que aumentó su plantilla), “Personal administrativo y auxiliar” y “Peones y otros operarios” (19,9% y 18,7% de las empresas con necesidades de contratación durante la pandemia, respectivamente).

“Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (5,9% de las empresas), “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores” (2,9%) y “Directores y gerentes” (0,3%), fueron las ocupaciones menos demandadas por las compañías a la hora incrementar las contrataciones durante la pandemia.



Fuente: Cámara de Comercio de España

### 3.2. NECESIDADES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS

En este apartado se analiza la percepción de las empresas sobre los cambios que la pandemia ha podido introducir en la visión y necesidades en materia de gestión de personal.

En este sentido, cabe destacar cómo el 45,3% de las firmas considera que la pandemia ha tenido impacto en sus necesidades en materia de gestión de personal, mientras que el 54,7% no aprecia cambios en la gestión de sus RRHH.

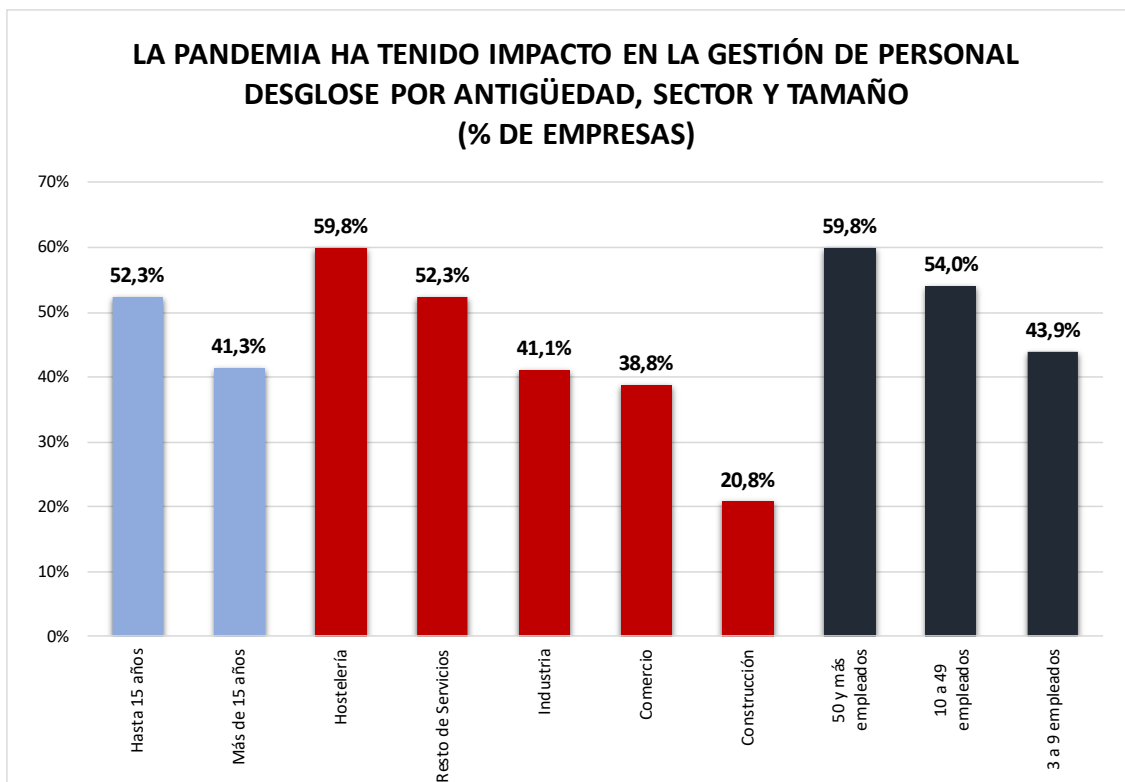


Fuente: Cámara de Comercio de España

El desglose según variables de clasificación (resultados orientativos), pone de manifiesto cómo la pandemia ha tenido mayor impacto en las necesidades en materia de gestión de personal de las empresas hasta 15 años de antigüedad.

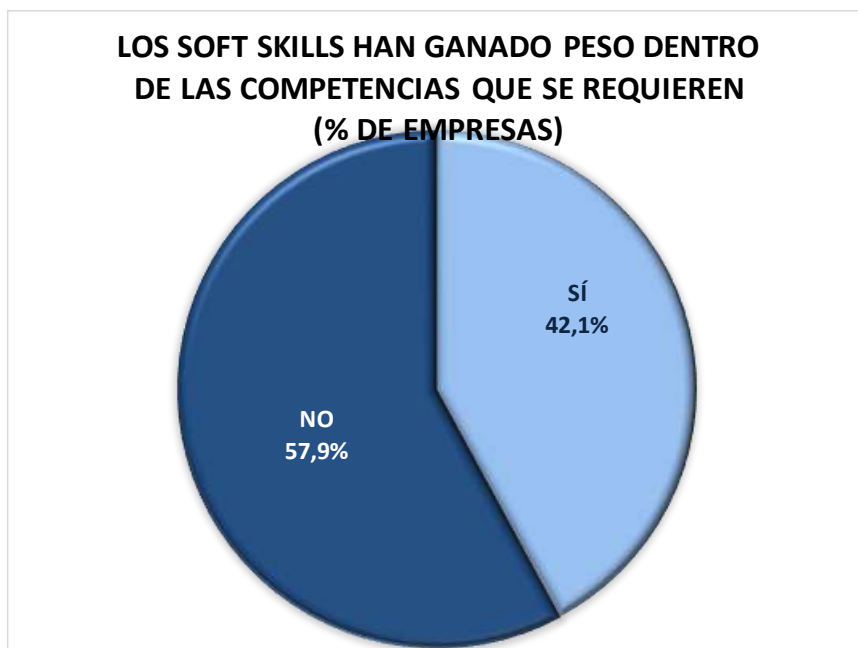
Asimismo, hay un mayor porcentaje de compañías pertenecientes a los sectores de hostelería y resto de servicios que afirman que la pandemia ha supuesto una influencia en sus necesidades en materia de gestión de personal (más del 50% de las empresas de estos sectores).

Por último, el impacto de la pandemia en la gestión de personal ha sido menos intenso entre las compañías de 9 trabajadores o menos (43,9% de las compañías de 3 a 9 empleados así lo manifiesta, frente al 54,0% de las compañías de 10 a 49 empleados o el 59,8% de las empresas de 50 o más trabajadores).



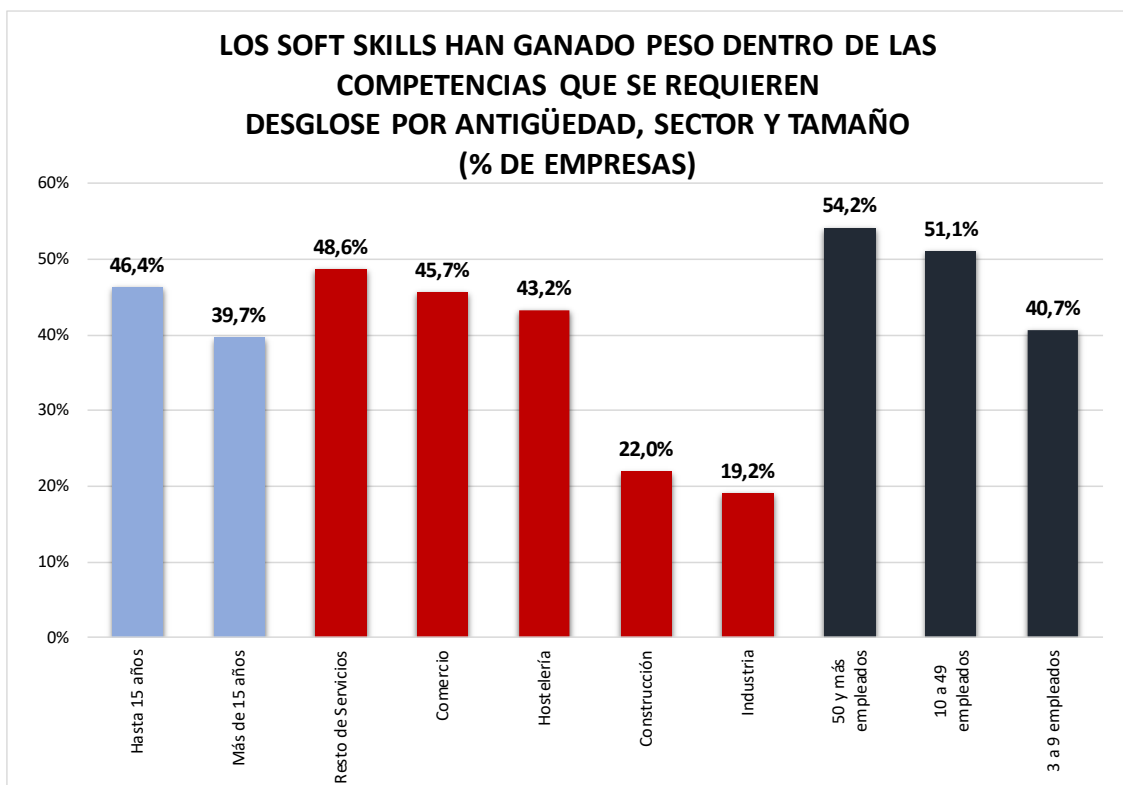
Fuente: Cámara de Comercio de España

El 42,1% de las empresas considera que las habilidades blandas (*soft skills* o cualidades personales que se requieren para tener éxito en el trabajo), como la creatividad, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo, ..., han ganado peso dentro de las capacidades y competencias que se requieren a la plantilla de la empresa.



Fuente: Cámara de Comercio de España

Las mencionadas habilidades blandas han cobrado importancia, sobre todo, entre las empresas más jóvenes, hasta 15 años de antigüedad (46,4% de éstas señala este punto), entre las compañías del sector servicios en general (resto de servicios, 48,6%, comercio, 45,7%, y hostelería, 43,2%) y compañías de mayor tamaño (50 y más empleados, 54,2%, y 10 a 49 trabajadores, 51,1%).

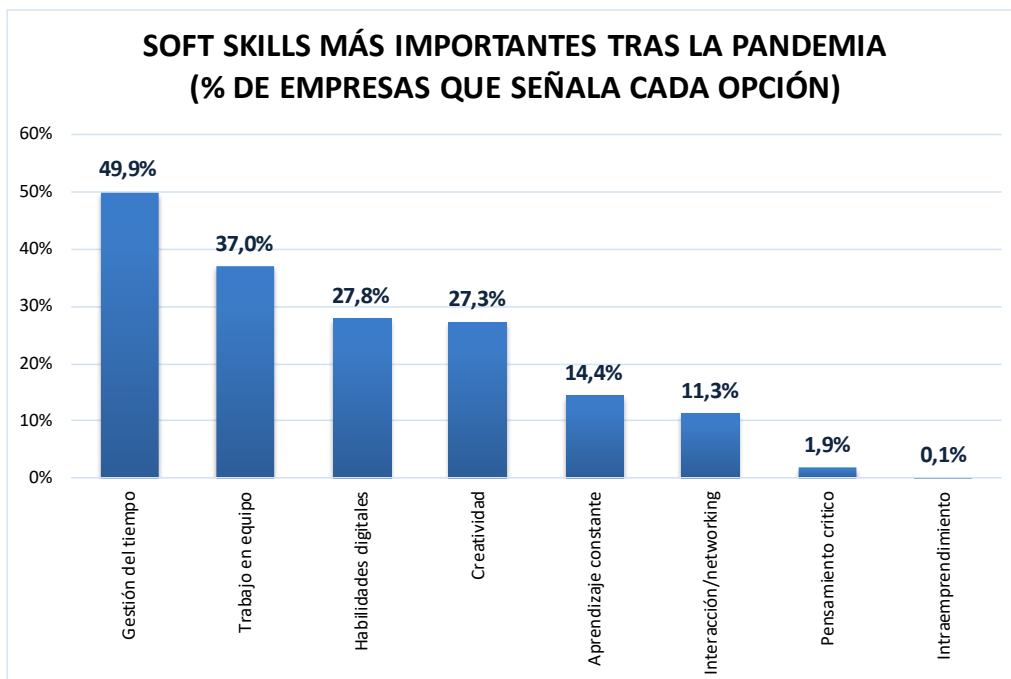


Fuente: Cámara de Comercio de España

Entre las distintas *soft skills*, la “Gestión del tiempo” es la más valorada por las empresas que consideran que este tipo de habilidades han ganado peso dentro de la organización. Casi el 50% de estas compañías señala esa habilidad.

El 37% de estas compañías señala que el “Trabajo en equipo” ha ganado peso entre las competencias y habilidades que se exige a la plantilla, y en torno al 27% de ellas considera importantes las “Habilidades digitales” y la “Creatividad”.

Entre el 11% y el 15% de las empresas que creen que las *soft skills* han ganado peso en la plantilla señala el “Aprendizaje constante” y la “Interacción/networking”, mientras que el “Pensamiento crítico” y el “Intraemprendimiento” son importantes para menos del 2% de éstas empresas.



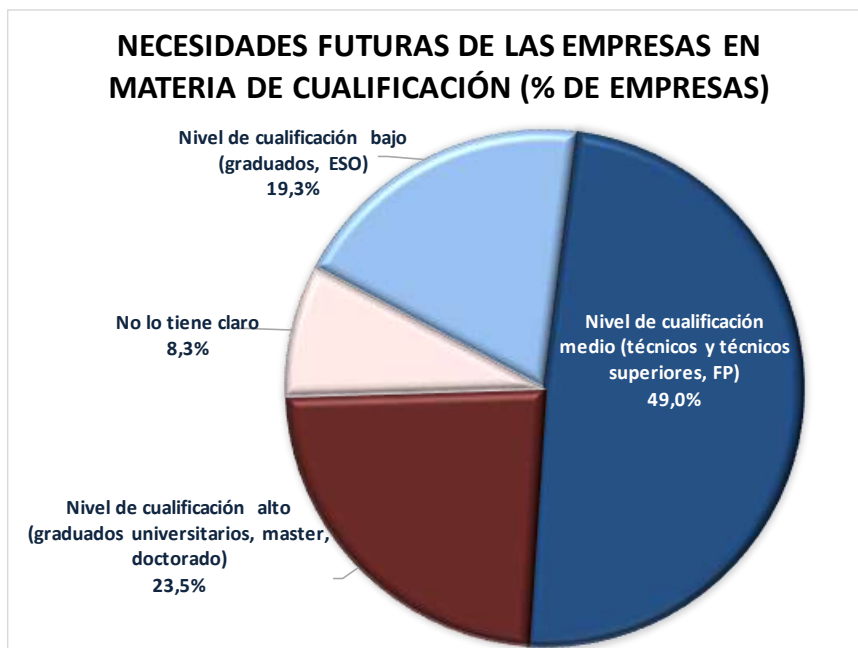
Fuente: Cámara de Comercio de España

En lo referente al nivel de cualificación que mejor se ajustará a las necesidades de las empresas en el futuro, el 49,0% de ellas considera que trabajadores con un nivel medio de cualificación (técnicos y técnicos superiores, FP) serán los que mejor se adapten a sus necesidades.

El 23,5% cree que el tipo de cualificación más acorde con los requerimientos empresariales será el nivel alto (graduados universitarios, master, doctorado).

Un 19,3% de las compañías se decanta por trabajadores con un nivel bajo de cualificación (graduados primaria, ESO).





Fuente: Cámara de Comercio de España

El 56,1% de las empresas opina que los profesionales más demandados en el futuro serán los relacionados con el ámbito tecnológico. El segundo lugar en importancia lo ocupan los “Profesionales técnicos con FP”, señalados por el 27,7% de las compañías, mientras que el 13,9% de éstas señala a los “Profesionales de ámbito comercial”.

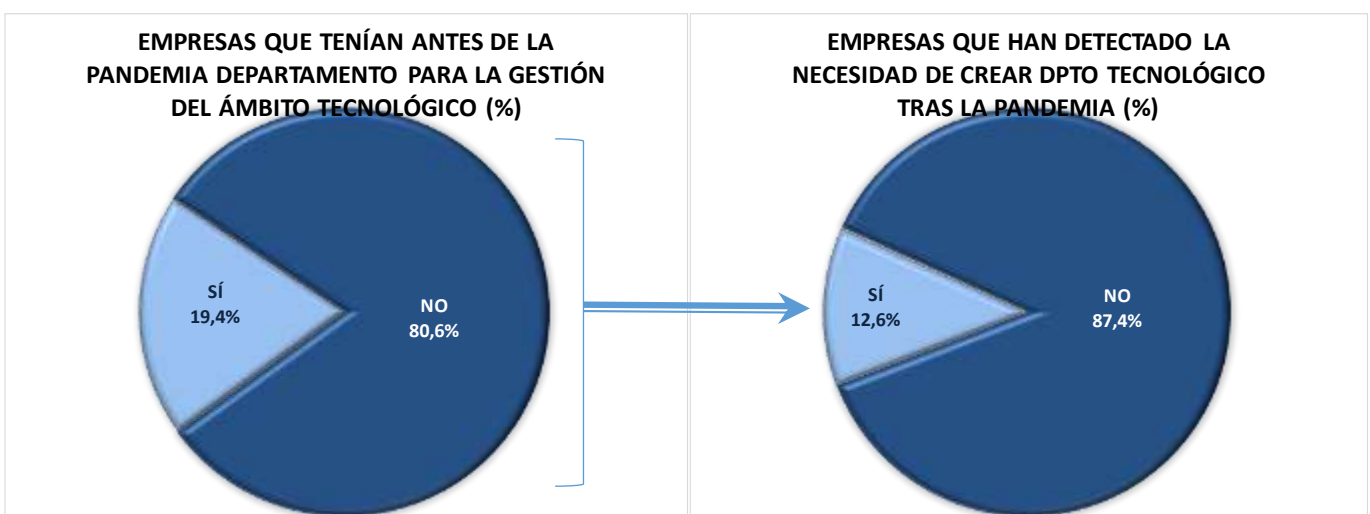
Menos del 10% de las firmas señaló a los profesionales del área financiera (9,0%), creativos (7,5%), administrativos (4,1%) y del ámbito de las humanidades (0,2%), siendo este grupo el que las empresas consideran que tendrá menor demanda en el futuro.



Fuente: Cámara de Comercio de España

Se consultó asimismo a las empresas por la existencia de un departamento específico destinado a la gestión del ámbito tecnológico, previamente al estallido de la pandemia. Solo un 19,4% de ellas respondió de forma afirmativa, mientras que el 80,6% restante no disponía de un departamento de estas características antes de que se iniciara la pandemia de covid-19.

Teniendo en cuenta este segundo grupo de empresas, las que no tenía un departamento dedicado al área tecnológica antes de la pandemia, el 12,6% de ellas detectó la necesidad de crear un departamento de este tipo tras la pandemia.

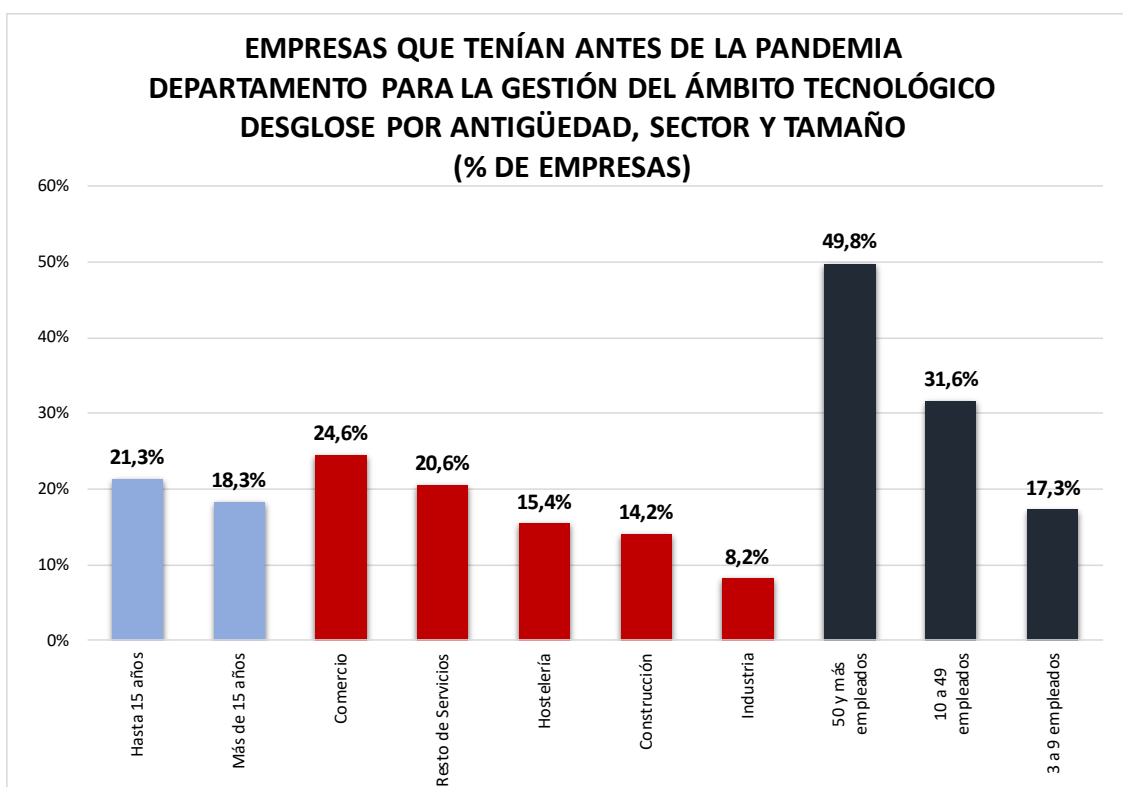


Fuente: Cámara de Comercio de España

Atendiendo a las distintas variables de clasificación utilizadas, no parece haber diferencias estadísticamente significativas sobre la existencia de un departamento para la gestión tecnológica entre empresas según antigüedad (solo es ligeramente mayor la proporción de empresas hasta 15 años de antigüedad que disponían de un departamento de este tipo).

Por sectores, las empresas industriales destacan por ser las que en menor porcentaje contaban con un departamento de este tipo antes de la pandemia (8,2%).

Por tamaño de empresa, se aprecia cómo la existencia de un departamento para la gestión tecnológica es más frecuente entre las compañías de mayor dimensión (casi la mitad de las empresas de 50 trabajadores o más disponía de un departamento de contenido tecnológico y el 31,6% de las compañías de 10 a 49 empleados).



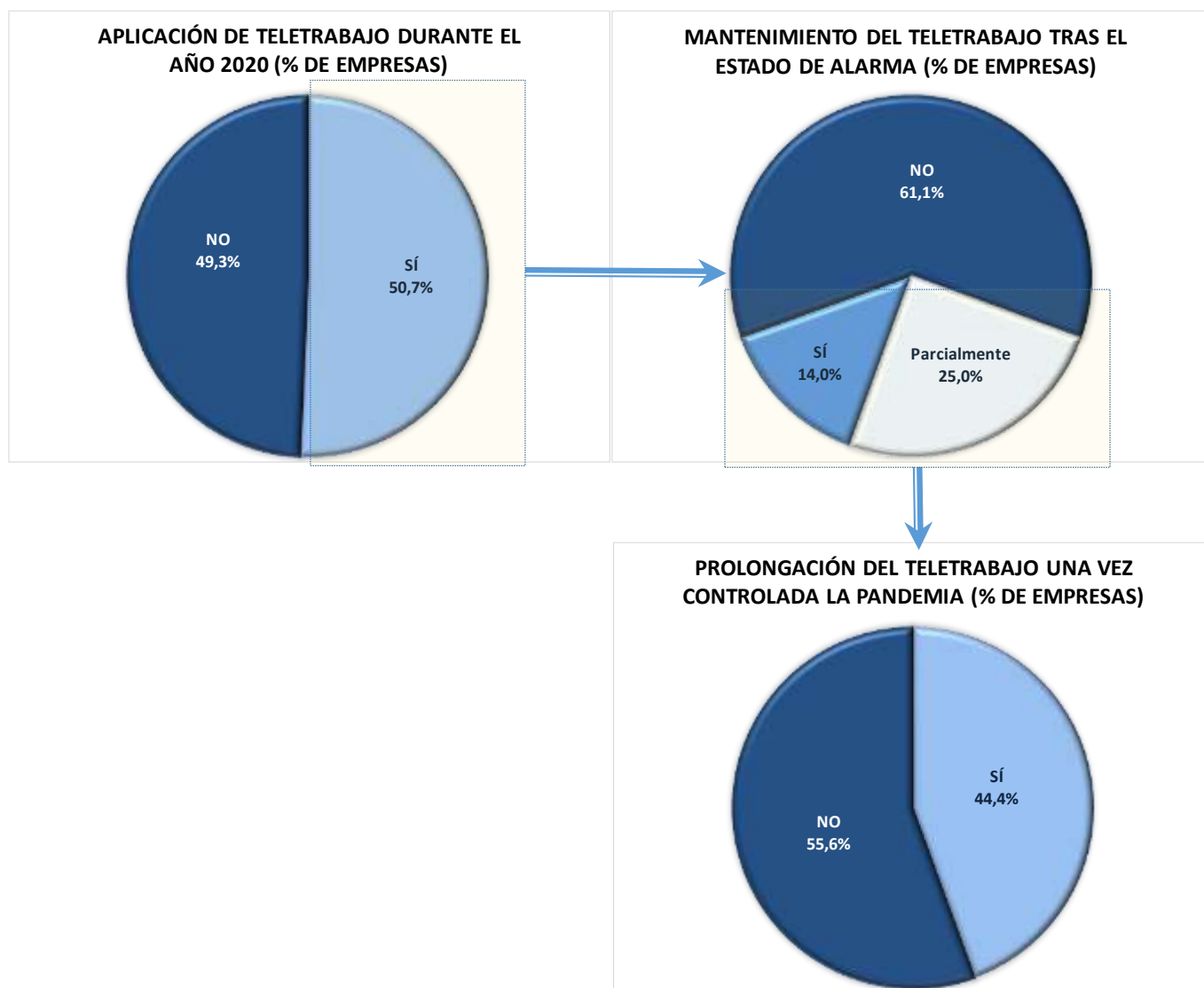
Fuente: Cámara de Comercio de España

### 3.3. CAMBIOS EN LA RELACIÓN EMPRESA – TRABAJADORES. TELETRABAJO

El 50,7% de las empresas se vio obligado a aplicar medidas vinculadas al teletrabajo durante el año 2020. De ellas, el 61,1% no mantuvo las condiciones de teletrabajo una vez finalizadas las restricciones asociadas al estado de alarma.

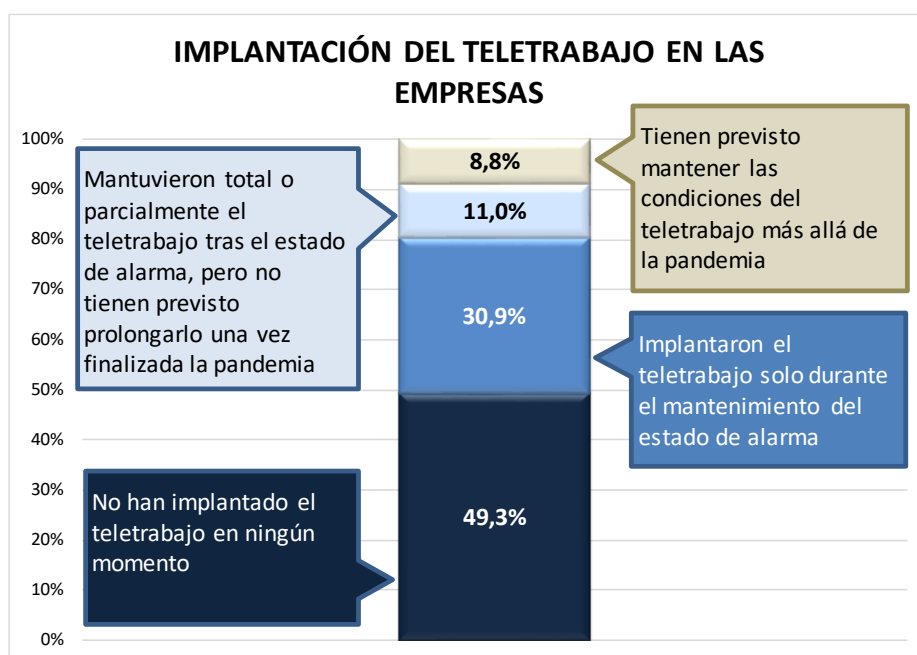
Por el contrario, el 14,0% de las compañías que aplicó teletrabajo en 2020 mantuvo esas condiciones tras finalizar el estado de alarma, mientras que el 25,0% las conservó parcialmente.

Por último, entre las empresas que mantuvieron total o parcialmente las condiciones de teletrabajo tras la finalización del estado de alarma, el 55,6% no espera prolongar estas condiciones una vez finalizada/ controlada la pandemia y el 44,4% sí pretende mantener esas condiciones laborales.



Fuente: Cámara de Comercio de España

Al interpretar los resultados anteriores con base en el número total de empresas, y aglutinando toda la información, cabe destacar cómo, si bien la mitad de las compañías implantó medidas vinculadas al teletrabajo durante el año 2020, como ya se ha mencionado, tras la finalización del estado de alarma el 30,9% del conjunto de empresas no mantuvo esas condiciones, el 11,0% mantuvo total o parcialmente las condiciones de teletrabajo, aunque no tienen previsto prolongarlas más allá de la pandemia y solo un 8,8% de las empresas aplicó el teletrabajo y tiene previsto mantener esas condiciones una vez se dé por finalizada la pandemia.

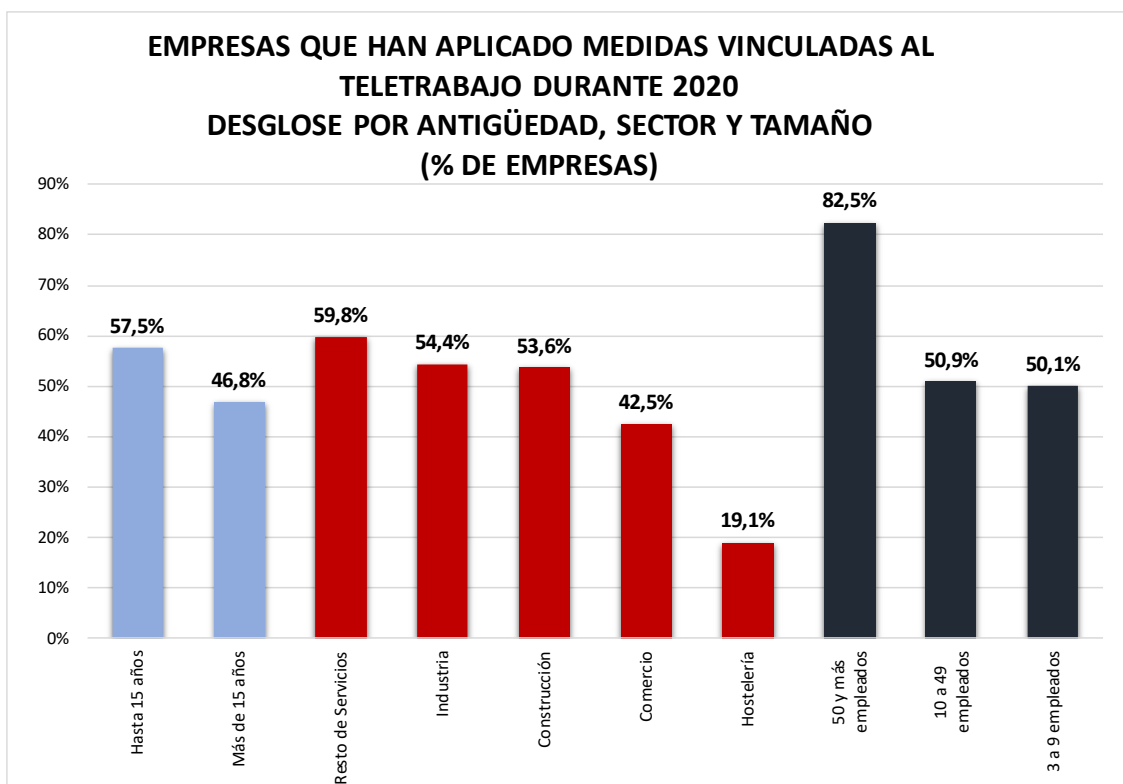


Fuente: Cámara de Comercio de España

Con mayor grado de detalle, la aplicación del teletrabajo ha sido más frecuente entre las empresas de 15 o menos años de antigüedad (57,5% de éstas aplicaron medidas de teletrabajo).

Las compañías pertenecientes a los sectores comercial y, sobre todo, hostelero, son las que en menor medida han aplicado condiciones de teletrabajo entre sus empleados (42,5% y 19,1% de estas empresas utilizaron este recurso en el año 2020, respectivamente).

Por último, el teletrabajo ha sido implantado por la gran mayoría de empresas de 50 y más empleados, segmento en el que el 82,5% de ellas aplicaron estas condiciones laborales durante el año 2020.



Fuente: Cámara de Comercio de España

## • CONSECUENCIAS

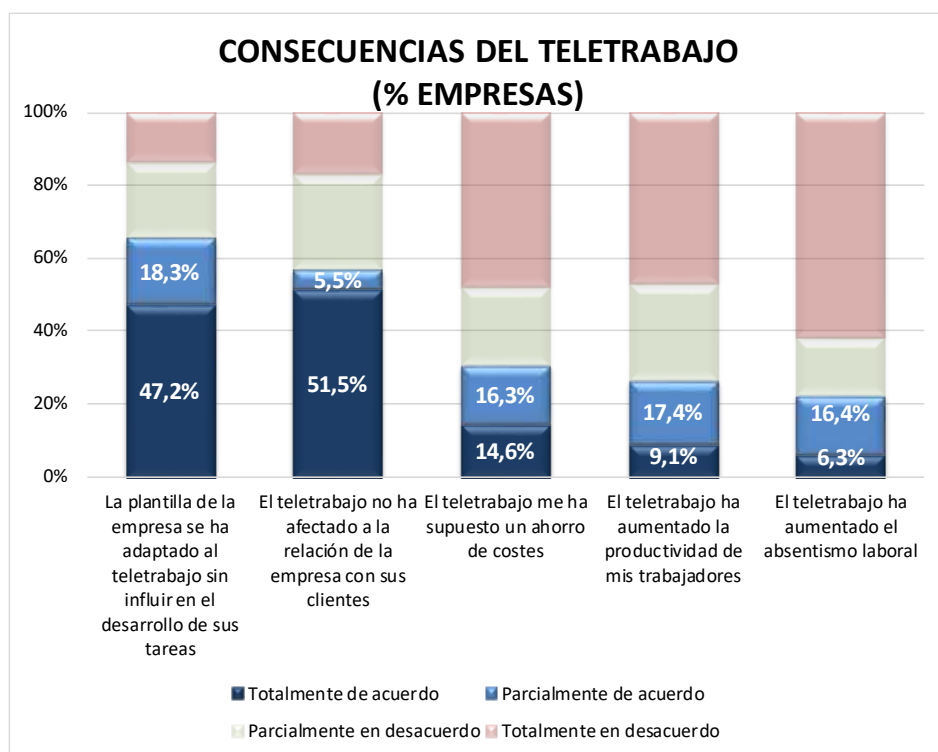
Entre las empresas que aplicaron medidas vinculadas al teletrabajo en 2020, un 65,5% está total o parcialmente de acuerdo con la afirmación que considera que la plantilla se ha adaptado a las condiciones de trabajo sin influir en el desarrollo de sus tareas (47,2% totalmente de acuerdo con esa afirmación y 18,3% parcialmente de acuerdo).

También, un porcentaje amplio de empresas, 57%, está total o parcialmente de acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo no ha afectado a la relación de la empresa con sus clientes (51,5% totalmente de acuerdo y 5,5% parcialmente de acuerdo).

Por otro lado, el porcentaje de empresas que está total o parcialmente de acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo ha supuesto un ahorro en costes es mucho menor, 30,9% (14,6% total y 16,3% parcialmente de acuerdo, respectivamente). Es decir, el 69,1% de las compañías no está de acuerdo con que el teletrabajo haya supuesto un ahorro en costes.

Las empresas no están, en general, de acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo haya aumentado la productividad de los trabajadores (9,1% totalmente de acuerdo con esa afirmación y 17,4% parcialmente de acuerdo).

Por último, las empresas tampoco están de acuerdo, de manera generalizada, con que el teletrabajo haya incrementado el absentismo laboral. Solo el 22,7% de las que aplicaron teletrabajo durante la pandemia está de acuerdo con esa afirmación (6,3% totalmente de acuerdo y 16,4% parcialmente de acuerdo). El resto, el 76,3% esta total o parcialmente en desacuerdo.



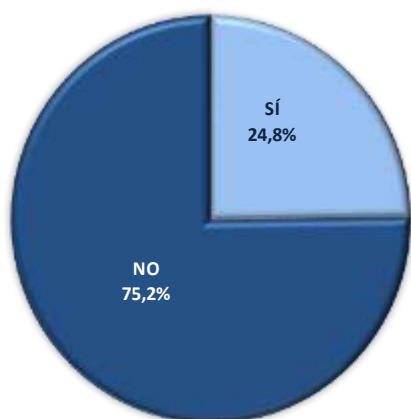
Fuente: Cámara de Comercio de España

- **VENTAJAS**

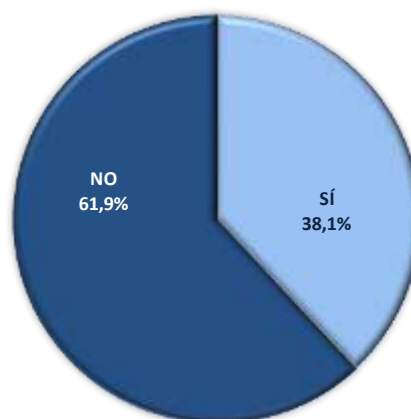
En general, 3 de cada 4 empresas considera que el teletrabajo no tiene ventajas, independientemente de haber aplicado o no medidas vinculadas a esta herramienta.

Si el foco se centra en las empresas que han administrado el teletrabajo durante el año 2020, casi un 62% de ellas opina que esta herramienta no ha tenido ventajas. En el lado opuesto, el 38,1% de estas compañías opina que el teletrabajo sí ha supuesto ventajas.

**CONSIDERA QUE EL TELETRABAJO TIENE VENTAJAS (% DE EMPRESAS)**



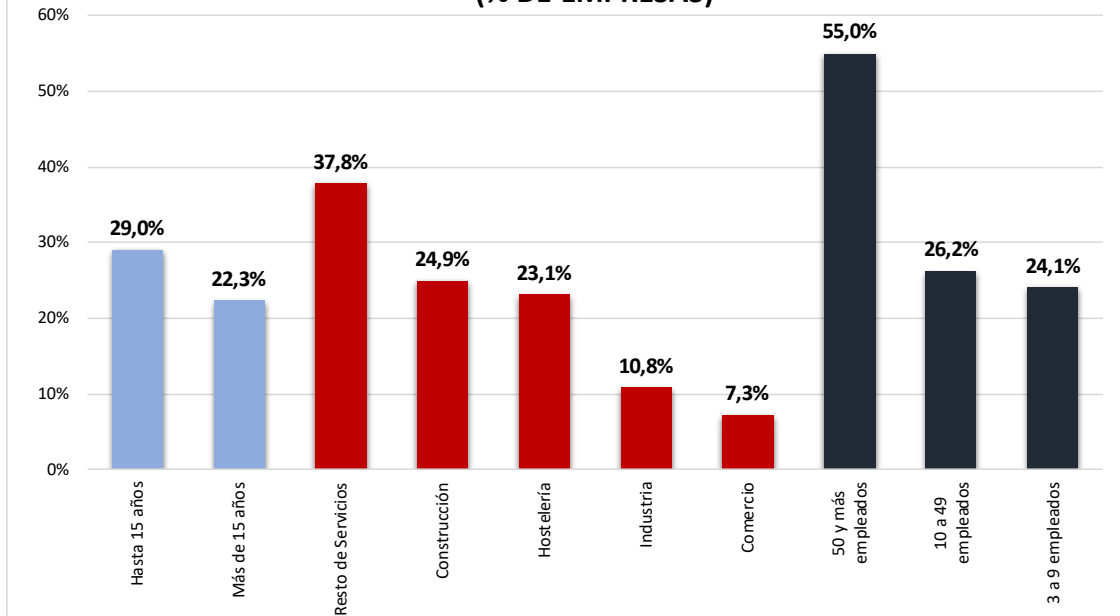
**CONSIDERA QUE EL TELETRABAJO TIENE VENTAJAS (% EMPRESAS QUE LO APLICARON)**



Fuente: Cámara de Comercio de España

La distribución por segmentos de clasificación pone de manifiesto que son las empresas con 15 años de antigüedad o menos (29,0%), las que pertenecen al sector resto de servicios (37,8%) y las de 50 o más trabajadores (55,0%), las que consideran en mayor medida que el teletrabajo tiene ventajas para la compañía correspondiente.

**EMPRESAS QUE CONSIDERAN QUE EL TELETRABAJO TIENE VENTAJAS DESGLOSE POR ANTIGÜEDAD, SECTOR Y TAMAÑO (% DE EMPRESAS)**



Fuente: Cámara de Comercio de España

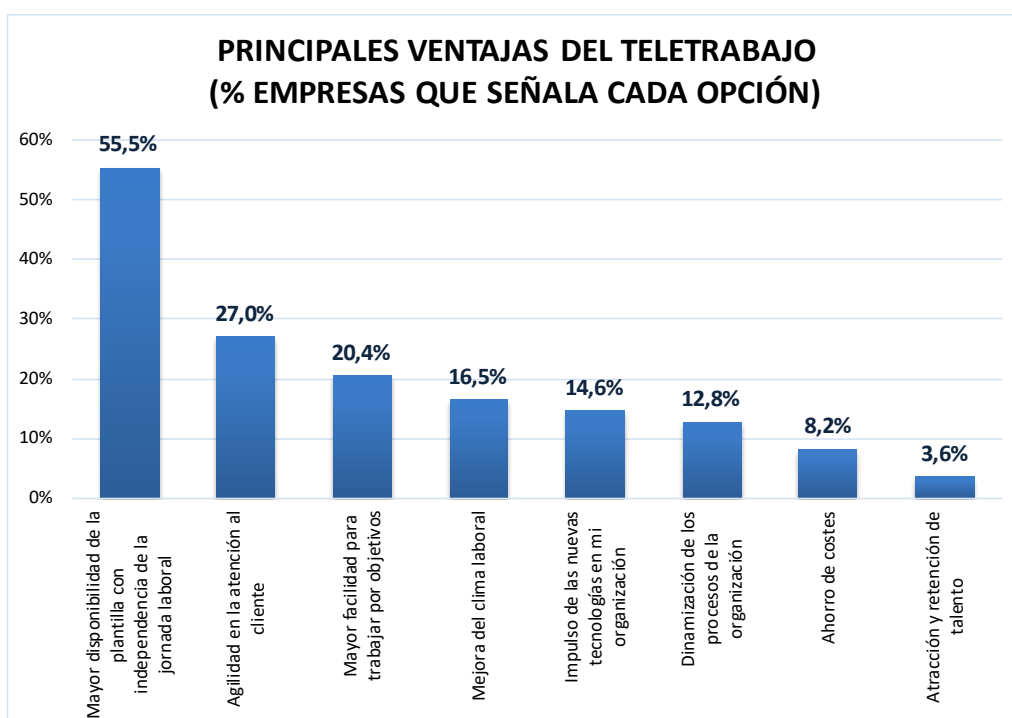


Dentro del grupo de empresas que considera que el teletrabajo conlleva ventajas, el 24,8% del total, la principal ventaja es la “Mayor disponibilidad de la plantilla con independencia de la jornada laboral”. El 55,5% de esas empresas la valora como una ventaja importante.

El 27,0% de las empresas que observan ventajas en el teletrabajo destaca la “Agilidad en la atención al cliente” y el 20,4% la “Mayor facilidad para trabajar por objetivos”. El 16,5% de estas empresas considera que el teletrabajo “Mejora el clima laboral”.

Otro tipo de ventajas que son consideradas son el “Impulso de las nuevas tecnologías en mi organización” y la “Dinamización de los procesos de la organización”. Entre el 10% y el 15% de las empresas favorables al teletrabajo opinan que son relevantes.

Por último, las ventajas menos valoradas por estas empresas son “Ahorro de costes” y “Atracción y retención de talento”, ambas consideradas importantes por menos del 10% de las empresas que creen que el teletrabajo tiene ventajas.



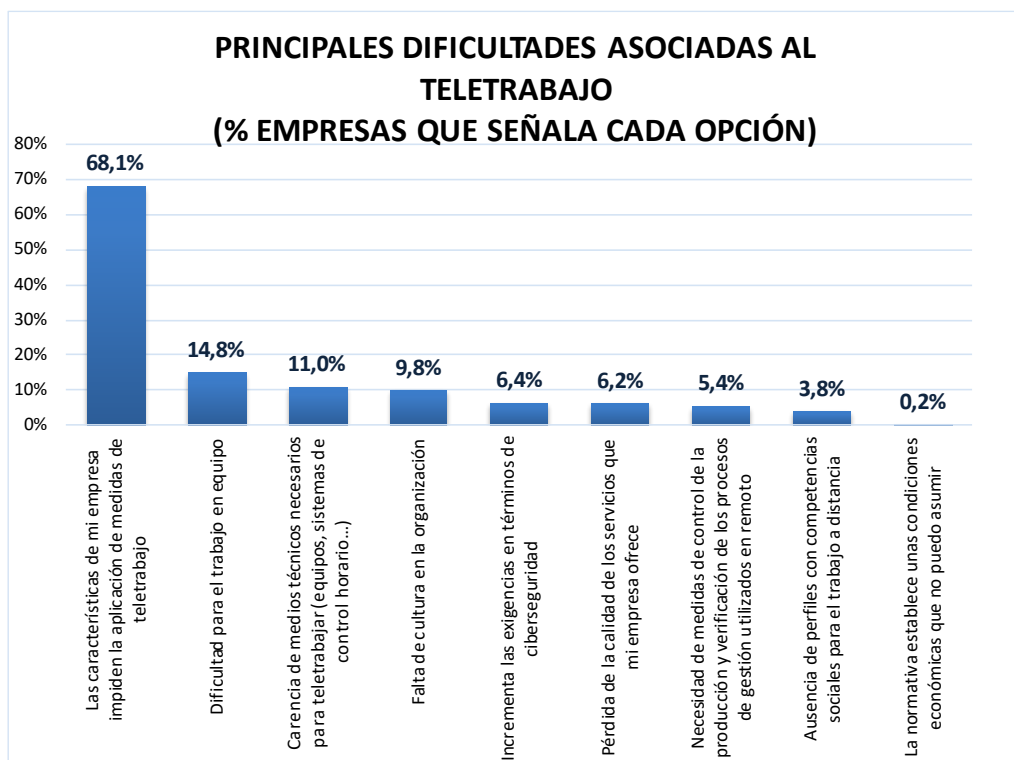
Fuente: Cámara de Comercio de España

- **DIFICULTADES**

Las empresas encuentran que la principal barrera que dificulta la aplicación permanente de medidas vinculadas al teletrabajo está relacionada con las singularidades de la compañía. En concreto, el 68,1% de ellas indica que “Las características de mi empresa impiden la aplicación de medidas de teletrabajo”.

El resto de posibles barreras son elegidas por un porcentaje de empresas sustancialmente inferior (por debajo del 15%). En concreto, el 14,8% de las compañías considera que el teletrabajo dificulta el trabajo en equipo, el 11% carece de medios para aplicar el teletrabajo, el 9,8% señala que existe falta de cultura en la organización que dificulta el trabajo en remoto, y el 6,4% de las empresas considera que el teletrabajo “Incrementa las exigencias en términos de ciberseguridad”.

Un 6,2% de las empresas indica que una barrera importante es la relacionada con la pérdida de la calidad de los productos o servicios que ofrece la empresa. El resto de dificultades propuestas fueron elegidas por menos del 6% de las firmas.



Fuente: Cámara de Comercio de España

### 3.4. NORMATIVA SOBRE TELETRABAJO

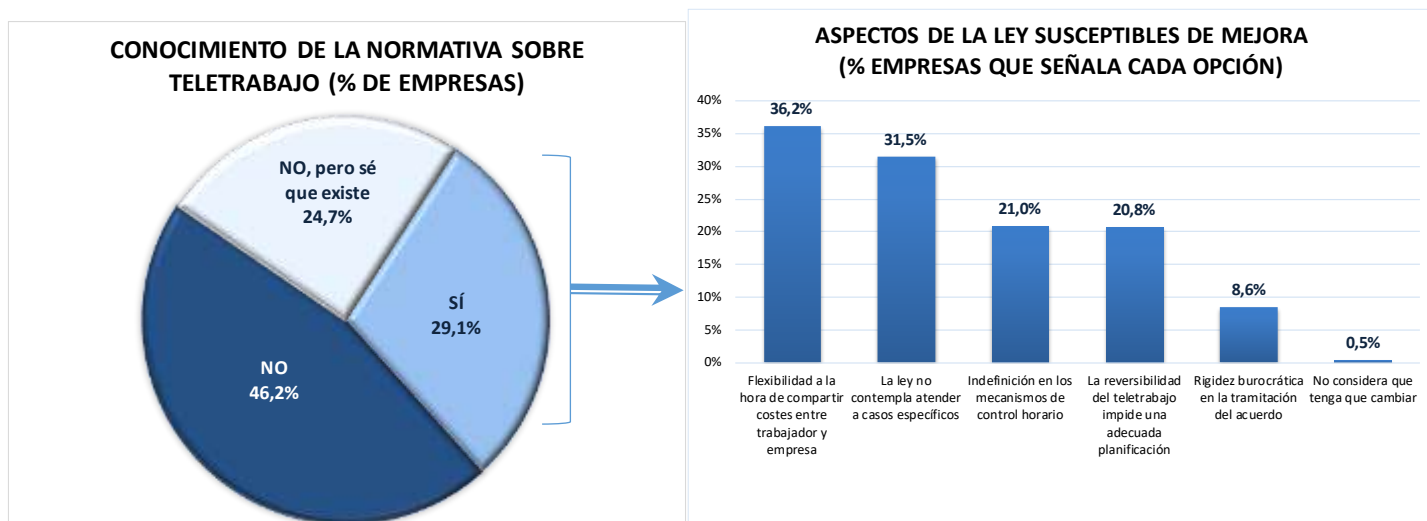
El 29,1% de las empresas afirma conocer la última normativa de aplicación en materia de teletrabajo. El 24,7% no está al tanto de esta regulación, aunque conoce su existencia. Por último, el 46,2% restante no conoce la existencia de este nuevo marco regulatorio.

También se consultó a las empresas que conocen la normativa por los aspectos de la Ley que podrían ser susceptibles de mejora. Dentro de este grupo de compañías, el 36,2% opina que un ámbito de mejora está relacionado con la “Flexibilidad a la hora de compartir costes entre el trabajador y la empresa”. Se trata de la posible mejora que mayor porcentaje de respuestas aglutinó.

Un 31,5% de estas compañías que afirmaron conocer la nueva regulación considera un aspecto a mejorar el hecho de que “La Ley no contempla atender a casos específicos”.

El resto de mejoras fue seleccionado por menos de un 25% de las empresas: “Indefinición en los mecanismos de control horario” (21,0%), “La reversibilidad del teletrabajo impide una adecuada planificación” (20,8%) y “Rigidez burocrática en la tramitación del acuerdo” (8,6%).

Un 0,5% de las empresas que conocen la normativa “No considera que tenga que cambiar”.



Fuente: Cámara de Comercio de España

Por último, se consultó a las empresas por la necesidad de reformar la tipología de contratos existentes en España. Más del 81% opina que sí es necesaria esta reforma (70,7% señaló que sí y el 10,5% está a favor, pero cuando finalice la pandemia).

Solo un 18,8% de las compañías considera que no sería necesario reformar la tipología de contratos que existe en España actualmente.



Fuente: Cámara de Comercio de España

## 4. CONCLUSIONES

---

El objetivo del presente estudio es disponer de información sobre las necesidades de las empresas en materia de gestión de los recursos humanos, tratando de incidir, especialmente, en el teletrabajo (grado de implantación durante la pandemia y las posibilidades de que se mantenga más allá de ésta).

La información se ha recabado directamente de las empresas a través de una encuesta ad hoc llevada a cabo en otoño de 2021. La muestra se compone de 400 empresas, distribuidas de acuerdo con 3 ámbitos de desagregación: territorial, sectorial y por tamaño de empresa.

Según los resultados obtenidos, en torno al 49% de las compañías adoptó un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) en algún momento durante la pandemia. De ellas, cerca del 72% señala que, tras su finalización, la plantilla se mantuvo en su totalidad, mientras que el 28% restante afirma haber reducido el número de empleados tras el ERTE.

### **Peones y operarios el tipo de ocupación que se vio más perjudicado en los ajustes de plantilla.**

Entre las empresas que redujeron su plantilla tras el ERTE, el 39,3% de ellas se vio obligado a prescindir de “Peones y operarios”, siendo éste el tipo de ocupación que más se vio perjudicado ante la necesidad de recortar el número de empleados. El 29,4% de estas compañías que recortaron empleo tras el ERTE redujo el número de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, el 18,4% prescindió de “Personal administrativo y auxiliar” y el 16,2% redujo el número de “Técnicos de apoyo”.

Las ocupaciones que menos se vieron afectadas por los ajustes de plantilla tras los ERTE fueron las que requieren un mayor grado de formación.

### **Trabajadores con un nivel medio de cualificación (técnicos y técnicos superiores, FP) serán los que mejor se adapten a las necesidades de las empresas en el futuro**

Por otro lado, el 45,3% de las firmas considera que la pandemia ha tenido impacto en sus necesidades en materia de gestión de personal, y un 42,1% de ellas considera que las habilidades blandas (*soft skills* o cualidades personales que se requieren para tener

éxito en el trabajo), como la creatividad, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo, ..., han ganado peso dentro de las capacidades y competencias que se requieren a la plantilla.

Entre las distintas *soft skills*, la “Gestión del tiempo” es la más valorada por las empresas que consideran que este tipo de habilidades han ganado peso dentro de la organización.

También se consultó a las empresas por el nivel de cualificación que mejor se ajustará a sus necesidades en el futuro. El 50% de ellas considera que trabajadores con un nivel medio de cualificación (técnicos y técnicos superiores, FP) serán los que mejor se adapten a sus necesidades.

El 23,5% cree que empleados con un nivel alto de cualificación se adaptarán mejor a sus necesidades (graduados universitarios, master, doctorado), mientras que un 19,3% de las compañías se decanta por trabajadores con un nivel bajo de cualificación (graduados primaria, ESO).

### **Los profesionales más demandados serán los relacionados con el ámbito tecnológico.**

Relacionado también con las características de los empleados, el 56,1% de las empresas opina que los profesionales más demandados en el futuro serán los relacionados con el ámbito tecnológico. En segundo lugar en importancia destacan los “Profesionales técnicos con FP”, señalados por el 27,7% de las compañías.

Precisamente, en relación con el ámbito tecnológico hay que destacar cómo solo en el 19,4% de las empresas existía un departamento específico destinado a la gestión del ámbito tecnológico, previamente al estallido de la pandemia.

Poniendo el foco en las compañías que no disponían de un departamento de estas características antes de que se iniciara la pandemia de covid-19, el 12,6% de ellas detectó la necesidad de crear un departamento de este tipo tras dejar atrás lo peor de la crisis sanitaria.

**Más de la mitad de las empresas introdujo el teletrabajo de manera total o parcial en 2020, aunque solo un 8,8% tiene previsto mantener esas condiciones más allá de la pandemia.**

Otro apartado de la encuesta está dedicado a los cambios en la relación empresa-trabajadores a través del teletrabajo. Hay que destacar que el 49,3% de las compañías no implantó medidas vinculadas al teletrabajo durante el año 2020. El 30,9% de las empresas introdujo condiciones de teletrabajo, pero no mantuvo esas condiciones tras la finalización del estado de alarma. El 11,0% aplicó el teletrabajo durante 2020 y prolongó total o parcialmente esas condiciones tras la finalización del estado de alarma, aunque no tienen previsto prolongarlas más allá de la pandemia y solo un 8,8% de las empresas aplicó el teletrabajo, mantiene esas condiciones laborales en la actualidad y tiene previsto conservarlas una vez se dé por finalizada la pandemia.

Entre las empresas que aplicaron medidas vinculadas al teletrabajo en 2020, un 65,5% está total o parcialmente de acuerdo con la afirmación que considera que la plantilla se ha adaptado a las condiciones de trabajo sin influir en el desarrollo de sus tareas.

También, un porcentaje amplio de empresas, 57%, está total o parcialmente de acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo no ha afectado a la relación de la empresa con sus clientes.

Por otro lado, el 69,1% de las compañías no está de acuerdo con que el teletrabajo haya supuesto un ahorro en costes. Además, no están, en general, de acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo haya aumentado la productividad de los trabajadores (73,5% está total o parcialmente en desacuerdo).

Por último, las empresas tampoco están de acuerdo, de manera generalizada, con la idea de que el teletrabajo haya incrementado el absentismo laboral. Solo el 22,7% de las que aplicaron teletrabajo durante la pandemia está total o parcialmente de acuerdo con esa afirmación.

**En general, las empresas consideran que el teletrabajo no supone ventajas.**

En general, 3 de cada 4 empresas considera que el teletrabajo no tiene ventajas, independientemente de haber aplicado o no medidas vinculadas a esta herramienta.

Si el foco se centra en las empresas que han administrado teletrabajo durante el año 2020, casi un 62% de ellas opina que esta herramienta no ha tenido ventajas frente al 38,1% que opina que el teletrabajo sí ha tenido ventajas para ellas.

Dentro del grupo de empresas que considera que el teletrabajo tiene ventajas, la principal utilidad es la “Mayor disponibilidad de la plantilla con independencia de la jornada laboral”. El 55,5% de esas empresas la valora como una ventaja importante.

El 27% de las empresas que observan ventajas en el teletrabajo destaca la “Agilidad en la atención al cliente” y el 20,4% la “Mayor facilidad para trabajar por objetivos”. El 16,5% de estas empresas considera que el teletrabajo “Mejora el clima laboral”.

Por el contrario, las empresas encuentran que la principal barrera que dificulta la aplicación permanente de medidas vinculadas al teletrabajo está relacionada con las características de la compañía. En concreto, el 68,5% de ellas indica que “Las características de mi empresa impiden la aplicación de medidas de teletrabajo”.

El resto de posibles barreras son elegidas por un porcentaje de empresas sustancialmente inferior (por debajo del 15%). En concreto, el 14,8% de las compañías considera que el teletrabajo dificulta el trabajo en equipo, el 11% carece de medios para aplicar el teletrabajo, el 9,8% señala que existe falta de cultura en la organización que dificulta el trabajo en remoto, y el 6,4% de las empresas considera que el teletrabajo “Incrementa las exigencias en términos de ciberseguridad”.

#### **Poco conocimiento del contenido normativo relativo al teletrabajo.**

El 29,1% de las empresas afirma conocer la última normativa de aplicación en materia de teletrabajo y el 24,7% no está al tanto de esta normativa, aunque conoce su existencia.

Dentro del grupo de empresas que conocen la normativa, el 36,2% opina que un ámbito de la ley susceptible de mejora está relacionado con la “Flexibilidad a la hora de compartir costes entre el trabajador y la empresa” y un 31,5% de estas compañías considera un aspecto a mejorar el hecho de que “La Ley no contempla atender a casos específicos”.

El resto de mejoras fue seleccionado por menos de un 25% de las empresas: “Indefinición en los mecanismos de control horario” (21,0%), “La reversibilidad del teletrabajo impide una adecuada planificación” (20,8%) y “Rigidez burocrática en la tramitación del acuerdo” (8,6%).



**Un amplio porcentaje de empresas considera necesario reformar la tipología de contratos existentes en la actualidad.**

Por último, se consultó a las empresas por la necesidad de reformar la tipología de contratos existentes actualmente en España. Más del 81% opina que sí es necesaria esta reforma (70,7% señaló que sí y el 10,5% está a favor, pero cuando finalice la pandemia).

Solo un 18,8% de las compañías considera que no sería necesario reformar la tipología de contratos en vigor.