

## Opinión

## El futuro de las pymes depende de la digitalización



Luis Pardo

Las pymes están de enhorabuena tras el anuncio por parte del presidente del Gobierno de que en los próximos cuatro años se destinarán 4.656 millones de euros del fondo comunitario a la digitalización de las pymes. Este Plan de Digitalización pretende llegar al menos a 1.350.000 pymes, pudiendo elevarse hasta 1,5 millones en función de las intensidades de las ayudas finales que se establezcan.

La digitalización de las pymes es fundamental para la reconstrucción industrial, económica y social de nuestro país. La crisis del Covid ha puesto de relieve la fragilidad de buena parte de nuestro tejido productivo que, en una situación de teletrabajo masivo y ausencia de demanda tradicional, ha demostrado tener serias dificultades para operar. Para que las pymes puedan crecer y competir en el entorno digital, es necesario dotarlas de las herramientas necesarias, potenciando su eficiencia y favoreciendo con ello la solidez financiera del conjunto del tejido empresarial.

Si bien es cierto que dichas ayudas sólo llegarán a la mitad de las pymes, toda empresa debe poner el foco de sus objetivos en transformarse digitalmente.

De hecho, el 40% del PIB europeo estará digitalizado en 2021, y el reto de España es sumarse a esta aceleración digital. La transformación digital de las empresas, especialmente de las pymes, o lo que es lo mismo, la digitivación, será un factor clave para la recuperación económica en la etapa pos-Covid de nuestro país, y puede contribuir a que el PIB español crezca un 1,8% más al año hasta 2025.

La digitalización supone ir un paso más allá, pues es un concepto que hace referencia al empleo de la digitalización y los entornos digitales para que la reactivación económica sea más rápida, ágil, humana, flexible y sostenible. Todo ello, a través de un ambicioso plan digital que debe afectar a todos los ámbitos de nuestro sistema socioeconómico, desde la capacitación de la fuerza laboral y de la ciudadanía en general, pasando por la reindustrialización, la innovación o la mejora de la Administración Pública hasta el tejido empresarial, compuesto sobre todo por pymes.

Hay que tener en cuenta en este punto que las pequeñas y medianas empresas españolas pierden más de 35.000 millones de euros al año debido a la gran cantidad de tareas burocráticas y administrativas, incidiendo directamente en la tasa de

productividad. La transformación digital es, por lo tanto, la solución para reducir este gasto de tiempo y dinero en la pyme. En concreto, según uno de los informes elaborados por CA Technologies y McKinsey, la digitalización incrementa en un 29% la eficiencia y en un 12% la rentabilidad. Además, mejora la gestión del negocio en un 19% y reduce los tiempos operativos en un 16%.

**Falta de capacitación**

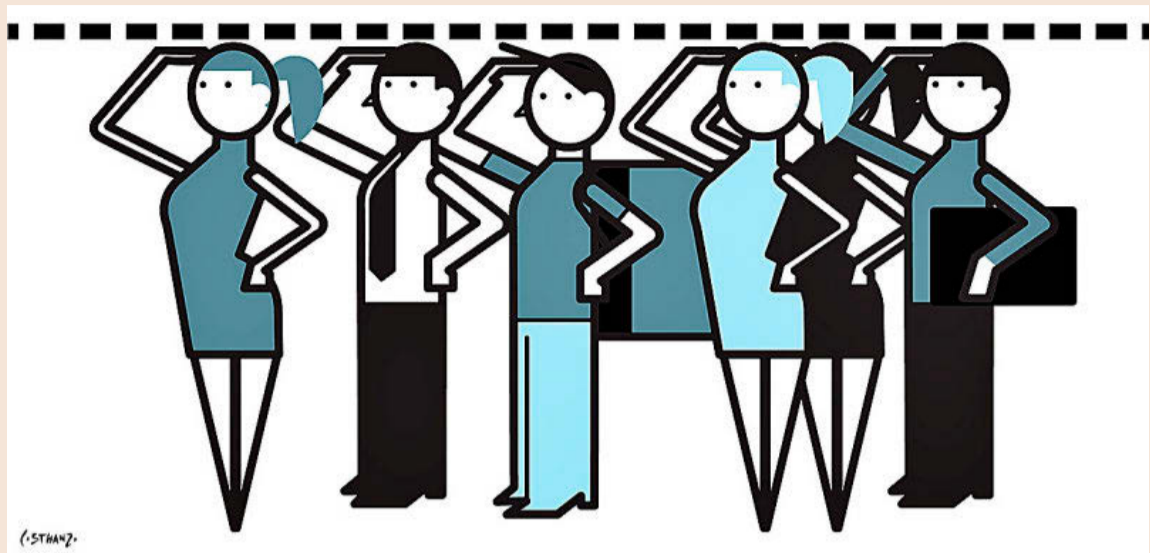
También debemos crear conciencia en el hecho de que todo proceso de cambio se centra en las personas, ya que son ellas sus impulsoras y catalizadoras. Hoy en día, las pymes no están lo suficientemente capacitadas para emprender este camino por sí solas. El 96% de las empresas en nuestro país tienen menos de 10 empleados y, de ese porcentaje, el 82% no cuenta con una guía clara y detallada sobre cómo abordar el proceso de transformación digital.

Por si fuera poco, entre los elementos que indican el grado de digitalización de la cultura de una empresa se ha colado el teletrabajo. La gestión de la pyme no será viable si las posibilidades técnicas y humanas de trabajar al 100% en remoto no son posibles por falta de inversión previa y anticipación. Anticipación, adaptación y transformación son las tres palabras clave que deben formar la ABC de las pymes.

Es seguro afirmar, llegados a este punto, que el éxito empresarial se consigue con la suma de la transformación, el talento y la tecnología, las tres T. Sin el talento de las personas, la transformación del negocio no sería viable. Las personas son capaces de inspirar a los demás para ir más allá, promotoras de las llamadas "habilidades blandas" como el trabajo en equipo, la empatía, la inteligencia emocional, la flexibilidad, la ética profesional o las habilidades comunicativas. Pilotar la transformación de nuestras organizaciones requiere un compromiso férreo con la formación constante del equipo, la atracción y retención del talento, la asunción de riesgos y la perspectiva estratégica y sosegada a largo plazo.

No obstante, si las pymes no reciben la ayuda de los fondos europeos y si éstos no son destinados a su digitalización, nuestro tejido empresarial, compuesto en su 99% por pymes y que suponen el 72% de los empleados y el 62% de los ingresos –según datos de la CEOE–, podría verse profundamente mermado. El momento de relanzar la competitividad de nuestras organizaciones es ahora. El tiempo de reconstruir e innovar pensando en el beneficio del conjunto es ya.

CEO de Sage Iberia



## Retos de la igualdad laboral



Gemma Fabregat

La pandemia en la que nos encontramos inmersos ha generado, entre otras muchas cuestiones, un encarnizado debate a propósito de cómo celebrar este año el día internacional de la mujer. Como mínimo, resulta curioso. Es evidente que hablar de la igualdad material de la mujer y el hombre en la sociedad es hablar de reconsideración de roles y, en última instancia, de reparto de poder. De ahí la intensidad del debate y lo antagónicas que resultan las posturas que al respecto se mantienen.

En cualquier caso, y al margen de si en la situación sanitaria actual resulta oportuno salir a la calle de manera masiva a reivindicar una igualdad material que se nos resiste, lo cierto es que desde una perspectiva laboral este 8 de marzo supone algo más, pues no en balde es la fecha elegida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, para la entrada en vigor de la obligación de negociar e implantar un plan de igualdad en toda empresa que tenga entre 50 y 100 personas trabajadoras en plantilla.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad de mujeres y hombres supuso un punto de inflexión en la tutela de la igualdad material de mujeres y hombres en las relaciones laborales. Al tiempo que significó la transposición de las Directivas en materia de igualdad de trato. En concreto, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, la Ley para la Igualdad de mujeres y hombres exigió a todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras que conformen su plantilla, respetar la igualdad entre mujeres y hombres. Algunas –las de más de 250 personas trabajadoras en plantilla, aquellas a las que la autoridad laboral les permitiese permutar una sanción accesoria por discriminar por la implantación de un plan de igualdad y aquellas otras empresas respecto las que así se estableciese en convenio colectivo– debían instrumentalizar esta obligación mediante la negociación de un plan de igualdad.

El umbral de 250 personas trabajadoras se sustituye por el de 50 con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que prevé al respecto una entrada en vigor escalonada y progresiva. En tanto en cuanto se resuelva el recurso que empresarialmente se ha interpuesto frente a la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de

13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el sentido de imponer la obligación de negociar el mencionado plan de igualdad con los sindicatos con implantación en la empresa en caso de no contar con representación legal de personas trabajadoras en la empresa, lo que esta obligación legal significa es sistematizable en la necesidad de que toda empresa de entre 50 y 100 personas trabajadoras en plantilla, desde el 8 de marzo del presente año, constituya una comisión negociadora del plan de igualdad; elabore, negocie y acuerde un diagnóstico cualitativo y cuantitativo de la empresa desde la perspectiva de género; diseñe, negocie y acuerde objetivos y medidas que según los resultados del diagnóstico de la empresa contribuyan a erradicar la discriminación en la empresa que se trate; calendarice las medidas y determine cómo va a ser su comisión de evaluación y seguimiento. Todo ello se plasmándose en un documento que se registrará y publicará y cuyo contenido mínimo hoy se encuentra predeterminado reglamentariamente.

**Obligación de ser consecuentes**

La finalidad última es lograr que las trabajadoras tengan/tengamos derecho a acceder, desarrollar y finalizar nuestra relación laboral en los mismos términos en los que

lo realizan nuestros compañeros varones. Sin ser discriminadas por ser mujeres y desde la igualdad material que exige una interpretación sistemática e integrada de los artículos 14 y 9.2 de la Constitución. La obligación de ser consecuentes con la igualdad real ha llegado para quedarse. Debe dejar de ser considerada solamente como una cuestión de responsabilidad social, que también, para adquirir la dimensión que le es propia: la de los derechos fundamentales.

En igualdad, si no se avanza, se retrocede. Y una democracia consolidada como la nuestra no debe ni puede permanecer inmutable mientras más de la mitad de su población sufra reiteradamente discriminaciones y perjuicios laborales por razón de género. Sin perjuicio de lo beneficioso que resultaría que se implantasen ayudas y políticas públicas serias que contribuyesen activamente al cumplimiento de la referida obligación legal, en esencia, y por sí mismo, el plan de igualdad se perfila como un buen instrumento para ir removiendo obstáculos y trabajar exhaustivamente en favor de esa igualdad real de mujeres y hombres en la relación laboral.

Puede que la externalización de la reivindicación sea menos expansiva este año. Pero tenemos motivos de celebración. Cuestión distinta es que la pandemia nos obligue a ser originales también para diseñar formas seguras en las que poder manifestarlo. En todo caso, no deberíamos dejar que el debate de las formas empañase el objeto, el contenido. Lo que como sociedad conmemoramos es demasiado importante como para permitir que se diluya entre tanta discusión estéril y fuera de tono.

Puede que la externalización de la reivindicación sea menos expansiva este año. Pero tenemos motivos de celebración. Cuestión distinta es que la pandemia nos obligue a ser originales también para diseñar formas seguras en las que poder manifestarlo. En todo caso, no deberíamos dejar que el debate de las formas empañase el objeto, el contenido. Lo que como sociedad conmemoramos es demasiado importante como para permitir que se diluya entre tanta discusión estéril y fuera de tono.

'Of Counsel' de Sagardoy Abogados y Catedrática de Derecho del Trabajo en la Universidad de Valencia