

A pesar de que España presenta una tasas de penetración del teletrabajo inferiores a la media europea, la crisis provocada por la pandemia ha puesto en evidencia que es una opción perfectamente aplicable en nuestro país, que puede traer ventajas tanto para la empresa como para el empleado.

La revolución digital ha puesto en cuestión la organización del trabajo que nos legó el siglo XX. El concepto de oficina –un invento que se impone especialmente desde finales del siglo XIX, con la Segunda Revolución Industrial- parece no ser ya la única opción para gestionar los recursos de la empresa, y ya desde hace varias décadas se plantean nuevas modalidades basadas en la deslocalización del trabajador y en el trabajo en remoto. El principal problema que plantea esta opción es la coordinación de equipos desperdigados geográficamente, y el acceso de estos a los recursos de la empresa, como, por ejemplo, la información. Y, esta, es precisamente la barrera que ha salvado la innovación tecnológica: el uso de dispositivos digitales conectados a redes habilita al empleado mantenerse conectado en todo momento con su entorno laboral y trabajar en red con los demás desde la distancia.

Lo que en principio era una tendencia que avanzaba con mayor o menor velocidad según los países, se ha convertido en la norma durante los meses que ha durado el confinamiento por la pandemia causada por el COVID-19. Tras los meses de estricto encierro, en los que todo aquel trabajador que ha podido ha trabajado desde su domicilio, nos espera una larga época en la que resultará necesario limitar el contacto físico entre las personas y las aglomeraciones de gente. Muchas empresas han optado por mantener formas parciales de teletrabajo, combinadas con la asistencia al centro laboral, pero lo cierto es que está teniendo lugar una revaluación del lugar de trabajo físico, y emergen conceptos como la oficina conectada y la oficina virtual, que con toda probabilidad cobrarán importancia incluso cuando desaparezca la emergencia sanitaria, imponiendo un cambio cultural trascendental. Las organizaciones tendrán que encontrar el equilibrio entre la oficina conectada y la virtual.

Lo que en principio era una tendencia que avanzaba con mayor o menor velocidad según los países, se ha convertido en la norma durante los meses que ha durado el confinamiento por la pandemia causada por el COVID-19

La oficina conectada será un híbrido entre la oficina física tradicional y el trabajo del hogar. Es concebida como una plataforma para las personas, que une el espacio físico y la tecnología, permitiendo que la empresa crezca como una comunidad. La clave será crear espacios colaborativos más reducidos –frente a las inmensas "praderas" de mesas de la oficina tradicional-, espacios de distintos tipos para satisfacer distintas necesidades del empleado.

En general, destacan una serie de ventajas que aporta el teletrabajo y el trabajo en movilidad frente a los formatos tradicionales, como que el empleado goza de mayor autonomía, puede llevar un mejor equilibrio entre su vida laboral y su vida doméstica, no pierde tiempo en desplazamientos a la oficina, y, a menudo, aumenta su productividad. También se subrayan posibles peligros, como que, al trabajar desde el hogar, se difuminan los límites de la jornada laboral, y se solapan con la vida privada.

El mencionado aumento de la productividad es una de las ventajas comúnmente aceptadas que trae el teletrabajo. Sin embargo, la OCDE cuestiona esta afirmación –especialmente desde el análisis del trabajo remoto impuesto que ha traído el confinamiento-, y plantea que solamente con unas políticas institucionales adecuadas puede el teletrabajo impulsar la productividad del empleado.

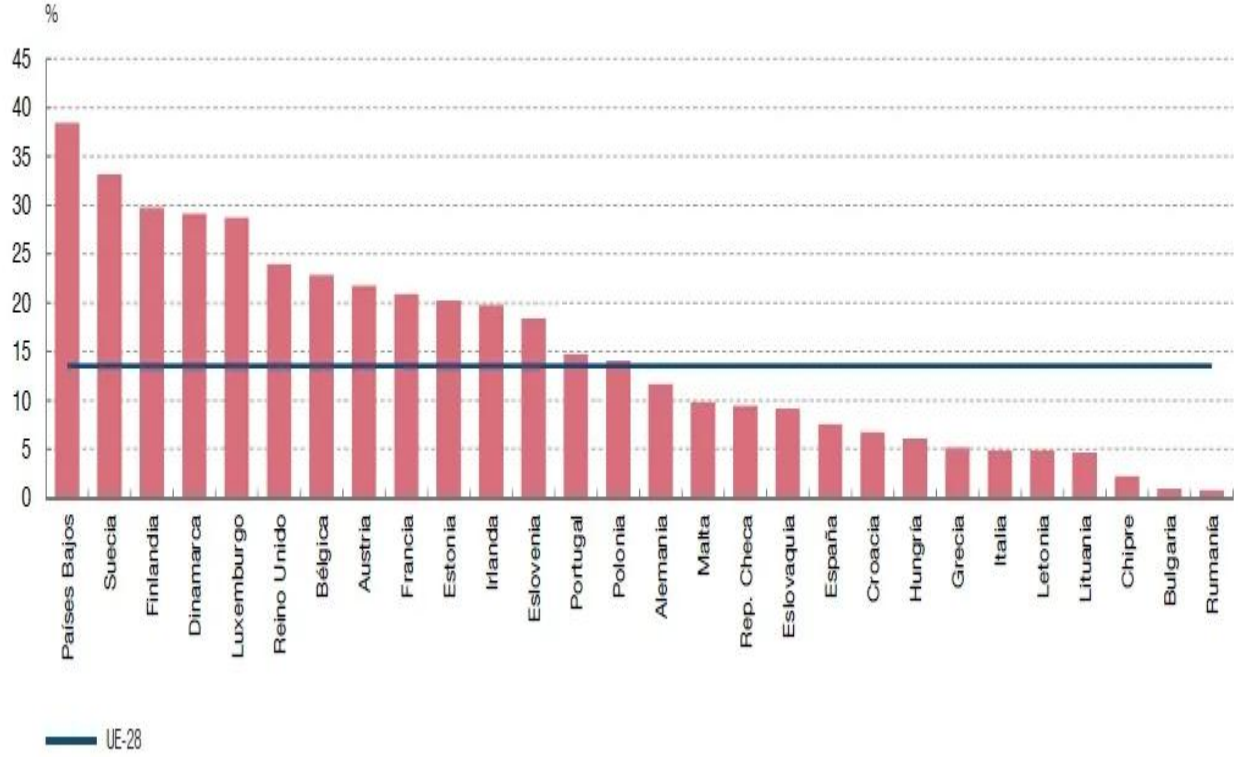
El teletrabajo en Europa

Si nos trasladamos hasta la Europa anterior a marzo de 2020, los últimos datos homogéneos ofrecidos por Eurostat datan de 2018 y muestran que el 13,5% de los ocupados de los 28 Estados miembros trabajaban a distancia. No obstante, existen grandes diferencias entre regiones, de forma que el teletrabajo está más extendido entre los países del norte, y mucho menos en los del sur y el este. De esta forma, los líderes en este

terreno son Países Bajos y Suecia, en donde más del 30% de los que trabajan lo hacen en remoto, mientras que, en el otro extremo, en naciones como Bulgaria y Rumanía apenas tiene presencia. En España tampoco ha tenido hasta ahora una gran penetración, apenas un 7,5% de los trabajadores, muy por debajo de la media europea.

PORCENTAJE DE OCUPADOS DE 15-64 AÑOS CON TELETRABAJO (2018)

En los países del norte de Europa, existe un mayor arraigo del teletrabajo, mientras que, en los países del sur y del este, esta práctica se utiliza con menos frecuencia.



FUENTE: Eurostat (Labor Force Survey, 2018).

DESCARGAR

Fuente: **Anghel,B, Cozzolino, M. y Lacuesta. A.** (2020) "El teletrabajo en España" Banco de España.

Un reciente estudio sobre teletrabajo publicado recientemente por el Banco de España analiza la evolución de esta modalidad laboral en nuestro país, en base a la Encuesta de Población Activa. Los datos muestran una evolución lenta, pero constante en el decenio 2009-2019, puesto que, en el primer año, el 2,6% de los ocupados trabajaba en su domicilio ocasionalmente, y el 3,4% lo hacía más de la mitad de los días trabajados; diez años después la primera cifra es el 3,5%, mientras que la segunda se ha convertido en 4,9%.

Cuando se desató la crisis del COVID-19, el porcentaje de trabajadores que fueron impulsados a teletrabajar paso de ese tímido 5% hasta un 34% de la noche a la mañana

Cuando se desató la crisis del COVID-19, el porcentaje de trabajadores que fueron impulsados a teletrabajar paso de ese tímido 5% hasta un 34% de la noche a la mañana[1]. La cifra está en línea con la media europea que se sitúa en el 37%. No obstante, esta situación de emergencia nacional no se puede considerar la norma que vaya a regir en los formatos laborales del futuro. La premura con la que hubo que adoptar el trabajo en el domicilio impidió su adecuada planificación y dotación de medios, de forma que en muchos casos el empleado desarrollo sus competencias en condiciones ergonómicas desfavorables –por ejemplo, en una mesa y una silla no aptas para estar en ordenador varias horas seguidas-, y sin una regulación concreta en aspectos como los horarios o la separación de la jornada y la vida privada. Ha resultado un macroexperimento forzado e improvisado, del cual hay que sacar la conclusión de que efectivamente los españoles pueden teletrabajar mucho más de lo que lo han hecho hasta ahora, siempre con los medios adecuados y las condiciones que limiten los peligros que entraña esta modalidad laboral.

Una fuente de productividad

Se trata de un principio aceptado que el teletrabajo aumenta en términos generales la productividad del trabajo. Un estudio empírico llevado a cabo por la Universidad de Stanford en 2015 sobre el sector turístico –citado por Caixabank Research-, descubrió que el trabajador remoto mejoraba su rendimiento hasta un 13%, cifra que asciende a 22% cuando el teletrabajo es voluntario y no impuesto. Adicionalmente, esta modalidad implica que se da una menor tasa de rotación entre los empleados, disminuyendo por tanto los costes relacionados con la selección de nuevo personal. Además, la reducción de costes de mantenimiento de oficinas compensa con creces la inversión necesaria para habilitar digitalmente los domicilios de los trabajadores. La suma de estos tres factores conlleva, según el análisis de Stanford, una mejora en la productividad de la compañía de entre el 20% y el 30%.

CaixaBank Research ha utilizado los resultados de la Universidad de Stanford para calcular la posible mejora de productividad que podría traer el teletrabajo a la economía española. De esta forma, han diseñado dos escenarios, uno más favorable y otro algo menos, partiendo de los dos porcentajes, 30% y 20%, y de la estimación de que alrededor del 33% de los empleados españoles podrían trabajar en remoto. Finalmente, ha calculado la tasa de traslación en cada caso, es decir, un indicador que mide el grado en que la persona es proclive a teletrabajar y en que dispone de las condiciones para ello en su hogar.

El más optimista parte de un aumento de productividad en la empresa del 30% y de una tasa de traslación de 75%, lo que arrojaría, según los autores, un aumento de la productividad agregada española del 6,2%. El segundo escenario, en el que el incremento de productividad es del 20% y la tasa de traslación del 25%, la productividad aumentaría en 1,4%. De esta forma, se puede concluir que la adopción masiva de las formas de trabajo a distancia traería consigo mejoras de entre el 1,4% y el 6,2% en la productividad de la economía española.

La adopción masiva de las formas de trabajo a distancia traería consigo mejoras de entre el 1,4% y el 6,2% en la productividad de la economía española

La OCDE coincide en reconocer el efecto positivo del teletrabajo sobre la productividad, si bien matiza de alguna manera ese impacto y modera su optimismo al respecto. Aunque ve claro que el trabajo remoto tiene un efecto positivo sobre la eficiencia y la productividad de la empresa, a través de la reducción de costes de estructura que conlleva y gracias a una mayor satisfacción del empleado -que mejora su rendimiento-, también alerta de que puede perjudicar otros factores que inciden en el óptimo funcionamiento de la organización. En concreto, contempla que el trabajar desde el hogar puede tener consecuencias negativas para la comunicación interna, que se resiente al perder presencialidad y reposar sobre medios electrónicos. Unido a esto, la menor interacción física entre las personas puede afectar a los flujos de conocimiento dentro de la empresa. Finalmente, la modalidad de trabajo deslocalizado limita en gran medida la supervisión de los mandos sobre el trabajador, y, de alguna manera, dificulta la gestión adecuada de los equipos.

Por otro lado, la OCDE establece que la eficiencia del trabajador es una variable que depende de la "cantidad de teletrabajo", siendo creciente cuando teletrabaja poco hasta alcanzar un máximo, a partir del cual, desciende, debido a los efectos negativos que tiene el trabajar en soledad.

La otra cara del teletrabajo

Porque no todo lo relacionado con el trabajo en remoto son ventajas. Existen factores culturales asociados al presencialismo tradicional que de alguna manera estigmatizan al teletrabajador, poniendo en cuestión su compromiso con la empresa, y que incluso pueden llegar a obstaculizar su progreso profesional. No obstante, se trata de factores que irán desapareciendo al mismo ritmo que cambia la vieja idea de la oficina del siglo XX basada en los horarios laborales rígidos y en "calentar la silla", como se designa coloquialmente al estar horas de más en el puesto de trabajo para que los superiores lo perciban como una señal de entrega y sacrificio por la organización.

El aspecto más preocupante del teletrabajo es la difuminación de los límites entre la jornada laboral y el tiempo libre

Quizá el aspecto más preocupante del teletrabajo es la difuminación de los límites entre la jornada laboral y el tiempo libre. El hecho de disponer de tecnologías que nos mantienen constantemente conectados con el centro de trabajo es un arma de doble filo, que puede dar lugar a que las horas dedicadas al trabajo se

extiendan más de lo normal como norma. Una encuesta llevada a cabo por Eurofound a raíz de la pandemia descubrió que uno de cada cuatro teletrabajadores (27%) trabaja durante su tiempo libre para satisfacer necesidades de su organización, y, de hecho, hasta un 30% de todos los trabajadores confiesa que experimenta preocupación por temas de trabajo durante su tiempo libre. A esto último hay que añadirle los problemas que enfrentan aquellos trabajadores en el domicilio que tienen hijos menores. De acuerdo con la encuesta, uno de cada cinco (22%) de los que viven con menores de 12 años ha confesado que encuentra problemas para concentrarse en el trabajo siempre o de cuando en cuando.

La respuesta institucional

Los nuevos entornos laborales deben recibir la respuesta institucional adecuada que pueda garantizar que se alcanzan los máximos incrementos en la productividad a la vez que se asegura y protege el bienestar del trabajador. En la Unión Europea, el principal texto para regular la situación de los trabajadores en remoto es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, firmado conjuntamente por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE)/la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa. Es el primer acuerdo europeo sobre el tema y establece las condiciones laborales de los teletrabajadores, de manera que puedan convivir las necesidades de seguridad y flexibilidad comunes a empresarios y empleados. A pesar de no resultar vinculante para los Estados miembros, estos lo han utilizado en muchos casos como base para elaborar su acervo legislativo.

Algo más recientes son la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (COM/2017/0253), y la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (COM/2017/0797 final). La primera garantiza el derecho a un marco laboral flexible para padres de niños menores de ocho años o cuidadores de personas dependientes, incluyendo la opción del teletrabajo. La segunda pretende asegurar que las condiciones y el lugar donde desarrollar el trabajo aparecen debidamente reflejados en el contrato del trabajador, de forma que, en el caso del teletrabajo, el modo de realizarlo y las cargas de trabajo sean perfectamente predecibles.

En España, la primera referencia legal al teletrabajo aparece en la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la Reforma Laboral, dado que regula por primera vez el trabajo que se realiza en el domicilio o en otro lugar elegido por el trabajador ajeno al centro de trabajo. Al desatarse la pandemia, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, recomendó encarecidamente la modalidad del trabajo no presencial:

Las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias dirigidas a reducir la expansión del COVID-19 han puesto de manifiesto los beneficios de la modalidad del trabajo no presencial, en aquellos puestos en que resulta posible, por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19[2].

Consciente de la necesidad de actualizar la legislación relativa al trabajo en remoto, en junio el Gobierno presentó el anteproyecto de la Ley de Trabajo a Distancia, según su denominación inicial. Entre sus principales objetivos, el texto pretende establecer claramente los límites del ejercicio del trabajo a distancia pero que también le permita desplegar todas sus posibilidades. Uno de los puntos decisivos es delimitar con claridad los tiempos de trabajo y descanso, un factor que deberá estar especialmente protegido por la legislación. Otros temas relevantes son que se establece la voluntariedad del teletrabajo, de forma que no podrá ser impuesto, la igualdad de trato y no discriminación respecto a las personas que acuden al centro de trabajo de la empresa, y, asociado a lo anterior, la igualdad salarial independientemente de dónde resida el trabajador.

Parece claro que la crisis provocada por la pandemia no ha hecho sino acelerar una tendencia hacia la flexibilización de las formas de trabajo tradicionales, desvinculándolas de los centros físicos de las empresas, y creando esquemas laborales más líquidos y adaptables a una realidad en constante y vertiginoso cambio,

como la que construye la revolución digital.