

Esto no es teletrabajo real ni eficiente

En la España de hace diez años el COVID-19 hubiera sido catastrófico a nivel económico: apenas digitalizada, la capacidad productiva se habría parado y la parálisis hubiera sido total. Hoy, sin embargo, pese a las consecuencias devastadoras iniciales la posibilidad del teletrabajo ha salvado la actividad de muchas compañías. Pero, ¿es este el trabajo remoto que permite compaginar vida laboral y personal? ¿Se puede ser eficiente sin formación previa ni implantación progresiva del nuevo modelo?

Los tópicos son comunes cuando un cambio social o laboral se percibe cercano, pero no lo suficiente como para impactar de manera inmediata en la vida de una gran mayoría de personas. Hasta que una crisis sanitaria mundial voltea la economía del planeta. Y lo que había quedado postergado se convierte en norma de la noche a la mañana.

Ha ocurrido de forma sistemática en las grandes transiciones de la historia de la Humanidad. No hace tanto se consideraba excluidos de la sociedad a aquellos que dominaban la tecnología, cuando hoy curiosamente son quienes protagonizan los avances en la mayoría de materias.

Muchas empresas tenían en sus planes a medio plazo la transformación digital. Y, con ella, la flexibilidad laboral u horaria para unos empleados que cada vez demandan más tiempo para conciliar, para hacer deporte, para tener ocio,... con la promesa de finalizar las tareas en el tiempo que les marque su cuerpo directivo.

Pero la realidad es la que es. O era la que era hace tres semanas. Hasta ese momento, según un estudio de *Monitor Adecco de Oportunidades*¹, solamente 1 de cada 14 trabajadores ejercían su profesión desde casa. Lo que suponía en números absolutos menos de 1'5 millones de la fuerza laboral española.

Randstad ², por su parte, puso cifras a los deseos reales de las personas empleadas. Con un muestre de más de 13.500 encuestas en 33 países, el 68'6 por ciento desearía teletrabajar pero su compañía no se lo permitía. Con un agravante en España: el 57 por cien creen que su puesto podría desempeñarse perfectamente a distancia.

Pero no solo el apartado aspiracional quedó reflejado en datos durante 2019. También el legislativo, con un Real Decreto-Ley que fue reflejado por los medios a causa de un tema concreto pero en realidad encerraba uno si cabe más noticiable en su interior.

Una encuesta de Randstad cifra en un 68'6 por ciento el número de

trabajadores que desearían teletrabajar pero su compañía no se lo permite

Los focos, en aquella ocasión, se dirigieron a la necesidad de fichar por parte de la plantilla, incluso si no solía estar presente o habituaba a realizar una labor más comercial que en consecuencia no tenía lugar a menudo en la oficina. Pero poco a poco fueron tomando forma las preguntas sobre el art. 34.8, que introduce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de vida familiar. Estableciendo expresamente la opción de solicitar prestación de empleo en remoto.

De hecho, desde entonces ya se han producido varios litigios judiciales al respecto, en su mayoría con triunfo del lado del empleado. Pues con esta práctica se pretende eliminar las reducciones de jornada que merman las economías familiares y poner de manifiesto que si se dan las circunstancias la empresa debe conceder el teletrabajo por ley.

El debate, la escasa literatura y la realidad

Esta falta de conversación, o de comprensión mutua, ha quedado rota por las actuales circunstancias. Y abrirá el debate, cuando todo vuelva a la normalidad, acerca si la resistencia a la implantación por parte de los mandatarios tiene ahora sentido habiendo podido funcionar. Si bien bajo un motivo extraordinario.

Jason Fried, CEO de Basecamp (una de las mejores aplicaciones de colaboración de equipos remotos), es autor del libro *Remote*, que ya en 2013 explicaba por qué la sociedad tendía hacia la tecnología y, en consecuencia, hacia la búsqueda de nuevas formas de relación laboral. Su charla TED titulada *Por qué el trabajo no ocurre en la oficina* ³ ha sido vista además por decenas de millones de personas. Y resume todo lo que plantea en su libro.

Muchos han aprovechado lo que vivimos en estos momentos para lanzar guías que ayuden a la gente a adaptarse a esta nueva situación, incluyendo instituciones que ya apostaban por esta fórmula como la Junta de Andalucía ⁴. Pero hasta ese momento apenas las aplicaciones como Slack o fundaciones comprometidas con la causa como la Fundación MásFamilia ⁵ habían realizado publicaciones al respecto.

En España se publicó en autoedición a través de Bubok el libro *¿Por qué no nos dejan trabajar desde casa?* ⁶, que el que suscribe estas líneas colgó en formato PDF de manera gratuita en su perfil de LinkedIn y distribuyó a diversas instituciones como el CEEI para poder ayudar al máximo posible de personas.

Lo que tenían en común todos los textos previos era que, evidentemente, quienes adoptaran esta forma de trabajo no iban a estar encerrados en casa ni tendrían (en caso de ser padres) a sus niños junto a ellos todo el día.

Porque existen varios estigmas al respecto del trabajo remoto: que vemos la televisión cada dos por tres; que acudimos constantemente a la nevera; que nos interrumpirá Amazon para que recojamos un paquete. O, en el otro extremo, que no seremos capaces de frenar nuestra actividad diaria, enviando mails a las 11 de la noche y respondiendo a clientes a las seis de la mañana.

Lo que tenían en común todos los textos previos publicados sobre teletrabajo es que quienes adoptaran esta forma de trabajo no iban a estar encerrados en casa ni tendrían (en caso de ser padres) a sus niños junto a ellos todo el día.

Todo esto es cierto, como también lo son las siguientes situaciones análogas si nos ubicamos en un espacio físico profesional: entrar en las redes sociales cuando hemos terminado una parte de nuestras tareas; salir a por un café o un snack para descansar; entrar en reuniones improductivas o ser interrumpidos por compañeros en nuestro momento de mayor concentración; llegar pronto para acabar un informe que somos incapaces de terminar en nuestra jornada habitual o llevarnos lo sobrante a casa para terminarlo fuera de nuestro horario oficial.

¿Por qué, entonces, esto que estamos viviendo no es el teletrabajo real? Porque éste se basa en la posibilidad de adaptar tus necesidades personales a las profesionales. Incluso, poniendo un ejemplo, decidiendo que la media jornada para la que estás contratado transcurrirá de 21 a 1 de la noche. Y el resto del día lo dedicarás al resto de tus actividades.

Un horario flexible permite conciliar la vida laboral y personal, sin necesidad de desplazamientos en grandes ciudades. Con una ligerísima organización, hace a cualquiera capaz de compaginar el deporte, las tareas diarias, el cuidado de la casa, el ocio y la familia.

Pero por encima de todo, mejora (y no empeora) las relaciones sociales. Da opción a tener más reuniones con clientes interesantes. De quedar con personas que pueden aportar visiones distintas a aquellas con las que compartes años de mesa y silla. Y de conseguir, por fin, tomar aquel café con aquel amigo a quien le dijiste hace seis meses 'a ver si quedamos' y que por primera vez entiende a qué te dedicas y además te prescribe y te acaban contratando otras empresas.

Podemos resumir cómo debe ser un teletrabajo óptimo en cinco consejos generales:

- Haz un horario para todo. Desde redactar un informe hasta preparar la comida. Te ayudará a ordenar el día y además marcará cuánto tiempo necesitas para cada tarea.
- Determina unas horas para estar conectado con tus compañeros. De esta manera os podéis solucionar dudas que puedan surgir, y el resto del tiempo puedes dedicarte a las labores que tienes encomendadas.
- Contesta a los mails y los WhatsApp cada hora. Si alguien tiene una urgencia te llamará y esta circunstancia te evitará interrupciones constantes.
- Busca momentos para el descanso, exactamente igual que los tenías en la oficina.
- Redacta informes diarios para ser consciente de todo el trabajo que has realizado y dar *feedback* a tus superiores.

Como última reflexión, quedémonos con un aspecto que quizá no hayamos puesto en el escalón que merece: gracias al teletrabajo no toda la economía está cayendo. Gracias al teletrabajo muchas personas están

conservando su empleo. Y gracias al teletrabajo estamos ayudando a la gente a acceder a oportunidades que no se habrían presentado, al menos, en el corto plazo.

Blay, D. (2014): *¿Por qué no nos dejan trabajar desde casa?*. Bubok.

Fried, J. (2013): *Remote*. Empresa Activa.

Junta de Andalucía .“Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo”. 2010. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Teletrabajo.pdf

Fundación MasFamilia “Libro blanco del teletrabajo”. Disponible en <https://www.masfamilia.org/flexibilidad-y-teletrabajo/>

Segarra, P. “El teletrabajo avanza en España pero muy lentamente. ¿Por qué?” en *20 Minutos*. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/3561191/0/teletrabajo-distancia-empresa-ahorro-trabajo-adecco-randstad/>