

Políticas públicas para armonizar las nuevas formas de organización



ANABEL SUSO ARAICO

¿PASA EL FUTURO DEL TRABAJO POR EL

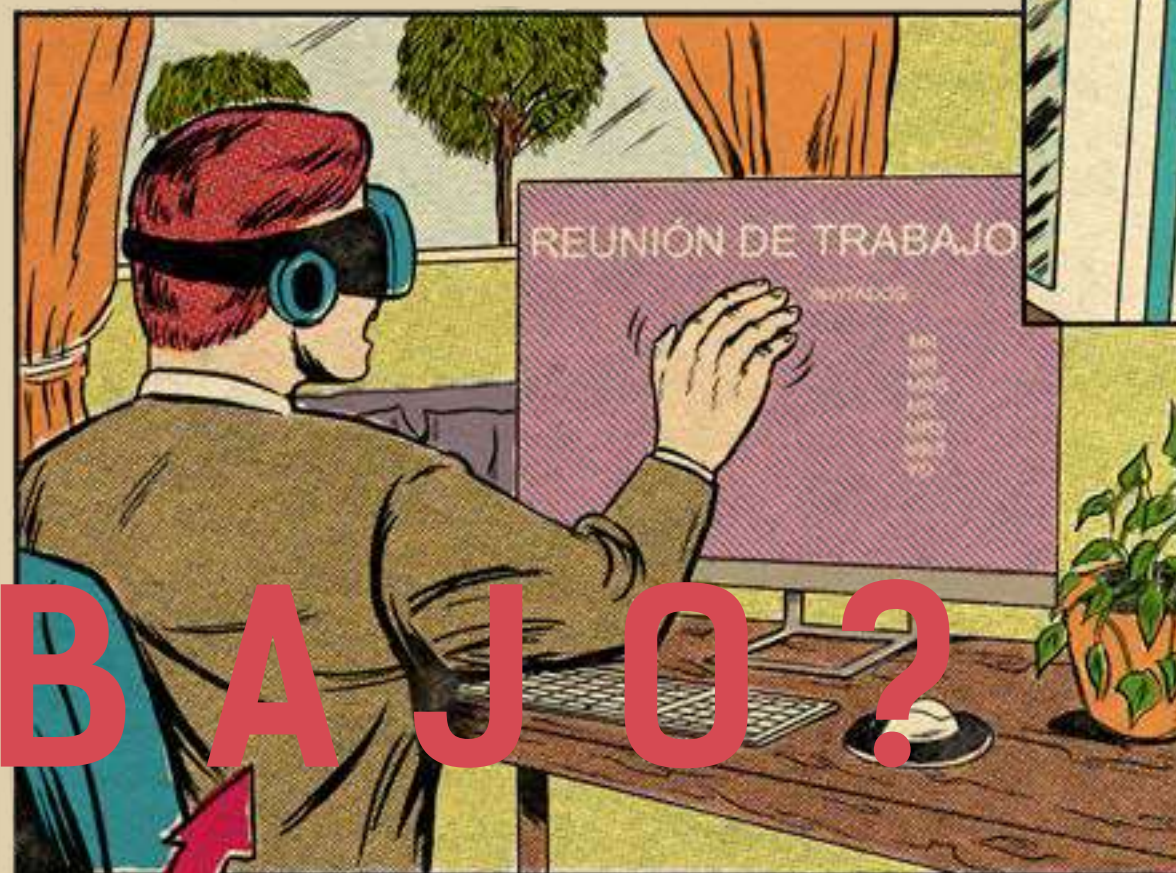
TELETRABAJO?

El teletrabajo ha venido para quedarse para una pequeña parte de la población ocupada y aún tiene un notable potencial para seguir creciendo. Una forma de organización del trabajo que transforma elementos centrales de las condiciones de empleo y que abre nuevas oportunidades para hacer frente a algunos de nuestros principales retos sociales. Las políticas públicas están llamadas a extender esta forma de organización del trabajo y a armonizar las relaciones en el nuevo marco.

Public policies to harmonize the new forms of organization
IS REMOTE WORKING THE FUTURE OF WORK?

Remote working is here to stay for a small part of the working population and still has considerable potential for further growth. A form of work organization that transforms central elements of employment conditions and opens up new opportunities to address some of our major social challenges. Public policies are called upon to extend this form of work organization and to harmonize relations within the new framework.

Keywords: remote working, future of work, balance, teleworkability, work organization.



Palabras clave: teletrabajo, futuro del trabajo, conciliación, teleworkability, organización del trabajo.

También existe el riesgo de abrir una nueva brecha en la población ocupada con el teletrabajo

La pandemia ha precipitado la adopción de una organización del trabajo que aprovecha todos los recursos de la digitalización: el teletrabajo. Pero, ¿cómo ha evolucionado? En España en 2016, según datos de Eurostat, tan solo un 6,4 por ciento de las personas ocupadas teletrabajaban con alguna frecuencia (en la UE, eran en torno al 13,2 por ciento). El salto notable en estas cifras se produjo con el confinamiento, y continuó creciendo hasta 2021, cuando se registró la cifra más alta, del 15,5 por ciento en España, nueve puntos por debajo de la media de la UE (24,4 por ciento). A partir de entonces, las cifras tienden a descender, situándose en el tercer trimestre de 2022 (EPA-Encuesta de Población Activa), en el 12 por ciento en el conjunto de España.

Los datos apuntan a que se trata de una realidad que se concentra en personas con un determinado perfil: el 66 por ciento de las personas que teletrabajan tienen estudios universitarios, con un peso notable del personal técnico-científico e intelectual (el 45 por ciento), con edades adultas entre los 35 y 54 años (60 por ciento), con una distribución similar de hombres y mujeres. Además, trabajar desde casa siempre es más habitual entre las personas trabajadoras autónomas (en torno al 30 por ciento lo hacen en 2021).

No todos los puestos de trabajo son teletrabajables: aplicando la metodología de Eurofound¹, que define el po-

tencial de las ocupaciones en función de su “trabajabilidad” en base a diversos componentes, el 34,7 por ciento de las personas ocupadas en España tienen puestos que serían teletrabajables, proporción que en la Comunidad de Madrid asciende al 46,4 por ciento. Este índice aumenta notablemente en ocupaciones cada vez más frecuentes en una sociedad digitalizada: entre las personas empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina (89 por ciento), directoras y gerentes (73 por ciento), técnicas, profesionales científicas e intelectuales (69 por ciento), y entre el personal técnico y profesionales de apoyo (63 por ciento). Por el contrario, en las ocupaciones de producción de sectores industriales, agrícolas o de la construcción, hostelería y otros servicios personales que requieren de la presencialidad, lógicamente, el índice de teletrabajabilidad desciende notablemente.

Sin embargo, como hemos señalado, son cada vez menos las personas que se benefician de esta forma de organización del trabajo. La brecha entre las personas que están teletrabajando y las que pudiendo hacerlo no lo hacen en España, como media, es de 15 puntos porcentuales, lo que supone que más de 4,4 millones de personas no están teletrabajando, pudiendo hacerlo.

¿Merece la pena apostar por una estrategia que fomente el teletrabajo para llegar a alcanzar cifras más cercanas a la UE, conforme al margen de

crecimiento de los puestos teletrabajables? Pensemos en los impactos que produce y las oportunidades que genera socialmente.

En términos laborales, el teletrabajo, en tanto que supone una progresiva autonomía de la persona en el trabajo, una pérdida de la relevancia del espacio físico, del puesto de trabajo, tal y como venía entendiéndose en la cultura posfordista, implica una transformación de la identidad laboral de las personas. En este sentido, se produce una *desposesión* del puesto de trabajo como se ha entendido tradicionalmente: el trabajo en el hogar fusiona el espacio de lo laboral y lo privado, mientras en las fórmulas de teletrabajo híbrido la tendencia a

la organización del espacio mediante los *puestos calientes* aleja al trabajador de un espacio físico fijo, de su puesto de trabajo, pasando a ser más autónomo, y siendo acompañado materialmente solo por sus herramientas digitales.

En un contexto como el actual, en el que nos enfrentamos a retos ambientales de envergadura como el cambio climático, el ámbito laboral también puede contribuir a frenarlo. El teletrabajo se dibuja como una forma de organización del trabajo que puede tener una contribución fundamental.

La reducción del uso del transporte en vehículos privados, asociada a la disminución de desplazamientos, redundará en una reducción en la emisión de gases de efecto invernadero y al ahorro energético, a la reducción del colapso de transporte en las ciudades y a hacerlas más habitables para la ciudadanía.



Son numerosas las llamadas de atención sobre el poder de contribución del teletrabajo en esta dirección. Así, la Agencia Internacional de la Energía (IEA)² establecía el trabajo remoto entre sus recomendaciones en su documento de pautas para el ahorro energético, reducir la dependencia de Rusia y salvar el planeta. Así, apunta a que los desplazamientos al trabajo suponen alrededor de una cuarta parte del petróleo utilizado por los coches en la UE.

El teletrabajo se perfila como una de las vías posibles para hacer frente al

reto del despoblamiento rural en la medida en que permite atraer población y generar dinamismo social y económico en espacios que, de otra manera, tienen notables dificultades para crecer. Las Administraciones, en países como España, han desarrollado estrategias exitosas en la digitalización del mundo

rural, pero para fomentar esta repoblación se necesitan de estrategias integradas de oferta de servicios, infraestructuras y vías de transporte y comunicación que permitan el asentamiento de la población y su movilidad.

Por otro lado, la flexibilidad asociada al teletrabajo, en tanto que elimina los tiempos de desplazamiento y posibilita la organización flexible del tiempo de trabajo,

constituye una oportunidad para mejorar la conciliación familiar y laboral de hombres y mujeres. No obstante, ha de atenderse al riesgo, tal y como revelan los datos durante la pandemia, de que, en la medida en que se concibe el teletrabajo como una medida de conciliación, aumenta la probabilidad de que sea utilizada en mayor proporción por parte de las mujeres, lo que puede contribuir a incrementar la brecha de género en el empleo, a aumentar su doble carga de trabajo y a sesgar la vuelta al espacio de lo privado. ►►

¹ Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macias, E. y Bisello, M. (2020): "Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?", en *European Commission and Eurofound*. Disponible en: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/teleworkability-and-covid-19-crisis-new-digital-divide_en

² IEA (2022): "How to save money, reduce reliance on Russian energy, support Ukraine and help the planet". Más información en: https://ec.europa.eu/info/events/savings-ukraine-savings-planet-2022-apr-21_en

Por tanto, solo desde la adopción de una política de fomento del teletrabajo como una medida de organización del trabajo en puestos teletrabajables, que afecte a todas y todos los trabajadores, independientemente de su sexo, no para el fomento de la conciliación, es como puede evitarse el impacto negativo de género del teletrabajo.

Además, el teletrabajo constituye una oportunidad no solo para el perfil estándar mencionado, sino que la deslocalización del trabajo contribuye a ofrecer oportunidades de empleo en puestos teletrabajables a determinados colectivos como las personas con discapacidad y con dificultades para desplazarse.

Si bien no son concluyentes las reflexiones en torno al impacto del teletrabajo en términos de productividad, todo apunta a que la digitalización y el teletrabajo conjuntamente contribuyen a una mejora de la eficiencia en el trabajo. En este contexto de potencial mejora de la productividad en sectores notablemente digitalizados, estas ganancias abren

la puerta a una reflexión y experimentación desde las políticas públicas en torno a la reducción del tiempo de trabajo y a la instauración de las jornadas de cuatro días laborales.

El teletrabajo puede abrir una nueva brecha en la población ocupada entre quienes se ven beneficiados por



las oportunidades que ofrece, de autonomía, de no sometimiento a las condiciones del espacio y el tiempo de los demás, frente al resto de personas que, por los condicionantes de sus puestos de trabajo, no pueden teletrabajar.

Desde el ámbito de la salud laboral también se señala de forma consensuada el aumento de riesgos físicos

para la salud, derivados del potencial incremento del sedentarismo y, sobre todo, de los riesgos psicosociales, derivados de la dificultad de desconexión, de la sobrecarga digital, de la disminución de las relaciones sociales en el trabajo, del riesgo de aislamiento, de la pérdida de identidad como trabajadores y de la sobrecarga de trabajo en el hogar. Atenuar todos estos riesgos con protocolos y medidas de organización del trabajo centradas en objetivos resulta fundamental para el fomento del teletrabajo.

Los agentes sociales juegan también un rol fundamental en el futuro desarrollo del teletrabajo. Las organizaciones sindicales han temido tradicionalmente la deslocalización y dispersión de la población trabajadora (por la dificultad que ello implica para generar intereses comunes y conciencia colectiva del trabajo), lo que genera recelo ante las fórmulas de teletrabajo total. Por su parte, el empresariado, por un lado, aferrado a la cultura del presencialismo y, por otro, preocupado por el desmantelamiento del tejido

empresarial, la desactivación de la actividad económica en torno a los espacios de trabajo, el impacto negativo en el sector inmobiliario de oficinas, etc., manifiesta sus recelos hacia la instauración del teletrabajo.

La fórmula que los agentes sociales y las personas expertas apuntan de forma consensuada que resulta más adecuada para mitigar todos estos riesgos y aprovechar los beneficios del teletrabajo es la fórmula híbrida, es decir, con un componente de presencialidad acordado.

Una acción combinada

Desarrollar estrategias para el fomento del teletrabajo en el ámbito rural exige, más allá de la conectividad digital, el desarrollo de una acción combinada, en términos de facilitación de infraestructuras que propicien el asentamiento de la población en determinadas zonas rurales. Para ello, puede ser de interés el desarrollo de procesos de experimentación que posibiliten llevar a cabo proyectos piloto escalables en determinados territorios seleccionados.

El incremento del teletrabajo, con lo que implica de incremento del tiempo en la vivienda, apela sin duda a la adopción de procesos de transformación urbana en las ciudades, al fomento de políticas que potencien “la ciudad de los quince minutos”—es decir, aquella en que sea posible acceder a los bienes, servicios y recursos necesarios realizando recorridos de no más de quince minutos—. Ello obliga a repensar la ciudad desde la nueva vida cotidiana de los barrios.

Por otro lado, no todas las viviendas están preparadas para acoger el teletrabajo en el hogar, o las personas prefieren hacerlo fuera; por ello, es necesaria la activación por parte de las Adminis-

traciones de espacios de *coworking* a precios asequibles para facilitarlos.

En este contexto, solo una estrategia coordinada entre las empresas y la Administración, orientada por una reflexión previa, con unos objetivos claros y definidos, que apueste claramente por el teletrabajo, que no deje a la voluntad de las personas el ejercicio del teletrabajo, que prevea los riesgos y canalice mecanismos para atenuarlos, y para hacer un seguimiento de su implantación, puede contribuir al fomento del teletrabajo. La Administración ha de ser referente y dar ejemplo en paralelo.

En este sentido, para que el teletrabajo se instaure y funcione eficazmente ha de conceptualizarse e implantarse como una fórmula de organización del trabajo. Si bien, como hemos señalado, puede contribuir a dar respuesta directa o colateralmente a determinados retos sociales, ha de evitarse que su fomento y activación se vea orientado por otros objetivos colaterales, porque entonces su proceso de desarrollo e implantación puede desvirtuarse.



Bibliografía

Anghel B., Cozzolino, M. y Lacuesta A. (2020): “El teletrabajo en España” en *Boletín Económico*, 2/2020. Banco de España. Disponible en <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/12361/1/be2002-art13.pdf>

Ladra, S. et al. (2022): *Madrid, ciudad de los 15 minutos*. Madrid, Editorial Lengua de Trapo.

OIT (2020): *El teletrabajo durante la pandemia de COVID 19 y después de ella. Guía Práctica*. Ginebra, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Randstad Research (2021): *Informe teletrabajo en España*. Madrid. Disponible en: <https://www.randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/07/RANDSTAD-Informe-Research-Teletrabajo.pdf>

Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macias, E. y Bisello, M. (2020): “Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?”, en *European Commission and Eurofound*. Disponible en: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/teleworkability-and-covid-19-crisis-new-digital-divide_en

El teletrabajo ofrece respuestas a retos sociales como la sostenibilidad, el despoblamiento, la conciliación o la igualdad