

La vida lejos de la oficina

► Los expertos dicen que el teletrabajo actual no es «real» y creen que los empresarios querrán volver al modelo previo

MARC DURÀ/PABLO TASSO CASTELLÓ

■ El teletrabajo se ha convertido en la forma habitual de trabajar de prácticamente el 80 % de los españoles, según el presidente de la Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero. «Antes de la pandemia era una actividad que solo desarrollaba el 4 % de la población», afirma. Aunque muchas empresas lo han implementado, lo han hecho de un día para el otro, provocando que la transición de modelo haya sido errática.

«Nadie nos ha enseñado a teletrabajar y cuando alguien no te enseña a hacer algo, por tu cuenta lo vas a poder hacer mejor o peor, pero nunca lo vas a hacer bien». David Blay es periodista y especialista en teletrabajo. Blay opina que la formación es un elemento fundamental para su correcta implantación. Sonia Herrera, presidenta de la Asociación Española para el Impulso del Teletrabajo y Emprendi-miento Digital (AITED), asegura que es necesario valorar el contexto de una empresa antes de realizar cualquier acción: «Para implantar esta forma de trabajar se hace un diagnóstico de la empresa: cuál es la situación, los recursos humanos, las herramientas que utilizan y cuáles de estas sirven». Una vez hecho, la transición se realiza paulatinamente. Este proceso puede alargarse hasta los seis meses e incluso hasta el año.

David Blay insiste en la necesidad de hacer un estudio previo y formar al personal. Es fundamental, según dice, «detectar qué perfiles en tu empresa son aptos para el teletrabajo y qué perfiles quieren teletrabajar», ya que hay gente que puede servir para el teletrabajo, pero quizá no esté dispuesta a aplicarlo. Al igual que Herrera, Blay explica que tras estos primeros pasos lo habitual es implantar un programa piloto con algunos trabajadores.

Circunstancias

Respecto al modo de aplicación, Ismael Sáez, secretario general de la UGT del País Valencià, opina que se ha implantado «de forma chapucera», pero porque «las circunstancias y la urgencia no han permitido una regulación». Herrera y Blay coinciden en su mala incorporación. «Pasar de o a 100 es completamente contraproducente, no solo en este tema, sino en todos», argumenta Blay. Por otra parte, valora las posibilidades que ha ofrecido la rápida transición: «Gracias a la tecnología de la que disponemos y a la posibilidad de trabajar remotamente se han salvado muchas empresas y gran parte de la economía española».



Dos personas trabajando desde su casa en una imagen de archivo. RAFA ARJONES

El líder de UGT-PV, Ismael Sáez, asegura que el teletrabajo se ha aplicado «de forma chapucera»

La Comisión para la Racionalización defiende un horario de seis horas de prestación y dos de disponibilidad

Los expertos insisten en que esto no es teletrabajo «real». Según Herrera, «el principal problema es que tanto empresas como trabajadores piensen que les está yendo mal por la modalidad del teletrabajo y no por cómo se ha implantado». José Luis Casero lleva más de 15 años defendiendo el teletrabajo. Desde su organización se demandan temas como la correcta conciliación de la vida personal y laboral, además de proponer distintos modelos de organización: «Llevamos años hablando del buen teletrabajo, porque esto no lo es. Nosotros defendemos 1 o 2 días de teletrabajo a la semana, no los 7 días», afirma.

El horario es uno de los grandes

inconvenientes: algunos trabajadores han visto incrementada su jornada laboral en varias horas. «El teletrabajo real exige planificación, organización yvoluntariedad o libertad, cosa que ahora no tenemos», asegura Casero. El modelo de horario establecido actualmente es el de 8 horas: 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de libertad.

Desde la Comisión para la Racionalización de los Horarios de España se apela a un horario más acorde a la situación; el modelo de las «4D»: «descanso, dedicación, disponibilidady desenganche». Casero insiste en la importancia de establecer una diferencia entre disponibilidad y dedicación: «El horario que defendemos sería 6 horas de prestación y 2 de disponibilidad. Te pueden llamar para consultarte algo, pero no pueden llamarte a todas horas». El modelo incorpora otra «D» de «deberes», pensando en aquellos padres que han de ejercer como profesores.

Un elemento fundamental para poder teletrabajar es la infraestructura. Diego Bonfil, ingeniero en Telecomunicaciones, asegura que lo más básico es contar con una buena conexión a Internet: «Con las conexiones existentes no es preocupante, pero que en zonas rurales donde la conexión 4G es débil puede suponer un impedimento».

Superada la barrera de la conectividad, ¿cómo se accede al servidor de la oficina? A través de las VPN (virtual private network), unas aplicaciones que permiten acceder a la red de la oficina a través de una conexión encriptada desde puntos de acceso a Internet previamente no seguros. Esta acción sirve para prevenir, a su vez, ataques informáticos. Bonfil explica que gracias a la red creada por la VPN «es cómo si estuvieras físicamente en tu puesto de trabajo habitual».

El 5G

La llegada del 5G supondría un incentivo más para fomentar el teletrabajo. Juan Carlos Amengual, profesor titular de la Universitat Jaume I en el Departamento de Lenguajes Informáticos, explica sus beneficios: «El 5G traerá más velocidad y menos ruido, es decir, la comunicación será más fiable y rápida». El 5G permitirá conectar más dispositivos a un mismo centro de conexión, por lo que se reducirán los fallos actuales en la red. Aun así, advierte de que no estará totalmente implantado hasta 2025.

Uno de los beneficios del teletrabajo es la posibilidad de deslocalización: se puede trabajar en Madrid sin necesidad de vivir allí. Otro es el ahorro: se reducen costes de transporte, comida y, sobre todo, tiempo. Para las empresas se reduce el gasto de alquiler e instalaciones. Herrera, quien lleva aplicando esta técnica desde hace 10 años, dice que la productividad se incrementa en un 40 %: «Cuando trabajaba de forma tradicional pasaba 10 horas en una oficina. Ahora hago la misma cantidad de trabajo en tan solo 6 horas».

La filosofía laboral, el clima o la proyección futura han evidenciado una notable diferencia entre la situación del teletrabajo en España en comparación con otros países. «Europa está lejísimos de poder alcanzar el nivel que están teniendo en países latinoamericanos», asegura Blay. Colombia lleva cuatro años con una Ley de Teletrabajo promulgada y regulada por el Gobierno, según la cual este es el responsable de la formación de las empresas, «algo que explicas aquí y no se entiende de ninguna manera», apunta Blay.

Las opiniones acerca de la tendencia de este nuevo método laboral son diversas. Blay cree que los empresarios van a querer volver al modelo previo, puesto que si el 5 % teletrabajaba antes de la pandemia no piensa que haya un convencimiento mayor por su parte después de 60 días. «Hay una cultura empresarial en la que los empresarios no se fían de sus trabajadores y necesitan tener una presencialidad para ejercer control», asegura. Sin embargo, Casero opina que los empresarios van a pactar 1 o 2 días de teletrabajo en casa «por miedo a que venga otra situación que pille como ha pillado al 80/90 % de las empresas de este país».

El teletrabajo ha generado nuevas opciones laborales que podrían ser vistas como una oportunidad y un avance, pero ha evidenciado unas carencias en su adaptación que podrían suponerle un impedimento. Para llegar a ser el gran instrumento en que puede convertirse debe ser objeto de regulación, evitando cualquier retroceso en los derechos laborales, con el único fin de to transformarse en una herramienta mal aplicada.