

El empleo a distancia ha irrumpido por la emergencia en miles de empresas, pero hay que organizarlo. La discusión para establecer las reglas se ha iniciado

## Empieza la pelea para evitar las trampas del teletrabajo

ÍNIGO DOMÍNGUEZ, Madrid  
Nos hemos lanzado a la piscina del teletrabajo y lo estamos descubriendo sobre la marcha. Ya vemos las ventajas, sufrimos los inconvenientes y sospechamos las trampas, pero en realidad esto no ha sido teletrabajo, ha sido supervivencia. Hay que organizarlo, en eso coincide todo el mundo. El anteproyecto de ley que prepara el Gobierno, publicado por EL PAÍS esta semana, plantea que será voluntario, la empresa deberá pagar todos los costes, el trabajador puede negociar un horario flexible y tiene derecho a desconectar, es decir, a no responder correos o llamadas en su tiempo de descanso.

Esto abre muchas preguntas. ¿Hasta dónde llega ese coste? Una buena silla ergonómica, una pantalla grande, el wifi, pero quizá también el aire acondicionado o parte de la factura de la luz. La empresa, por otro lado, debería verificar que el lugar de trabajo es idóneo para los criterios de salud laboral: es decir, mandar un responsable a casa del empleado para comprobarlo.

La CEOE no ha reaccionado bien. Su presidente, Antonio Garamendi, ha replicado: "Si se me ponen condiciones imposibles es que yo mañana puedo contratar en Portugal". Y una frase anecdótica que refleja las suspicacias: "No sería lógico que si luego uno se hace un huevo frito en casa y le salta el aceite sea un accidente laboral". Fuentes de la patronal matizan que "es una oportunidad para completar el trabajo presencial, pero no puede ser todo teletrabajo, es necesario crear cultura de equipo y de empresa". En eso coinciden con los sindicatos, que también prefieren combinar fórmulas. "No más de cuatro días de teletrabajo a la semana y que la jornada no supere la normal", resume Gonzalo Pino, secretario de Política Sindical de UGT.

Hay ya camino hecho, convenios negociados en grandes empresas como Telefónica, en compañías del IBEX y en algunos bancos. "Buenos ejemplos y buenas prácticas hay, pero es que la realidad de España no es esa, sino pequeñas y medianas empresas, que no tienen tantos recursos", explica Álvaro Vicioso, responsable de acción sindical del sector de servicios de UGT. Es en ese



Una empleada trabaja con su portátil desde el salón de su vivienda, en mayo. / JOAN SÁNCHEZ

campo —oficinas, consultoría, teleoperadores, ingeniería— donde hay más terreno para el teletrabajo. Un estudio de IvieLab, del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, indica que en 2019 solo un 4,8% de los empleados teletrabajaban, pero en la cuarentena se disparó al 34%.

Los empresarios no ven con malos ojos el trabajo a distancia, que facilita la conciliación y tiene ventajas innegables. "Se ahorran 10.000 euros al año por empleado en espacio, limpieza, electricidad", apunta Oriol Amat, catedrático de Economía de la Universidad Pompeu Fabra, uno de los autores del libro *Vivir y trabajar*. También estima que la productividad aumenta entre un 10% y un 25%, se gana mucho tiempo. Y

Ni los sindicatos ni la patronal quieren renunciar del todo al modelo presencial

Una compañía ahorra 10.000 euros por empleado y año con esta fórmula

"una gran consultoría española acaba de calcular que con videoconferencias se puede ahorrar medio millón de euros en viajes", explica.

Para Eusebi Colàs-Neila, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la misma universidad, una de las claves, también para aumentar la confianza en el empleado, es "cambiar el foco de trabajar por objetivos, de una tarea en un tiempo determinado, y que tenga margen para organizarse como quiera".

"La inversión de una empresa para un trabajo en casa es mínima comparada con el ahorro por la reducción de espacios, que implica entre un 20% y 30% menos de alquiler. Esto empezó hace ya 10 años, ahora se acelera. Con la

pandemia están aumentando las empresas que optan por fórmulas de teletrabajo parciales", asegura Moisés Arrimadas, director de Recursos Humanos del Grupo Intu. "Hay que ser inteligentes para buscar fórmulas que permitan lograr todo eso que da el café, comer con los compañeros, crear equipo". Opina que es ahora, cuando los jefes han perdido capacidad de control presencial sobre los empleados, cuando se han visto los buenos jefes. Y cree que "llegarán los contratos, y desgraciadamente, los despidos por videoconferencia". De hecho, ya ha hecho muchas entrevistas de trabajo a distancia.

### Discriminación

Lo que inquieta a los sindicatos son las posibles perversiones del asunto, más aún en un momento de grave crisis. Puede haber discriminación en la selección: si puedes teletrabajar entras, si no, no. "El riesgo son los sectores con más trabajo precario y pequeñas empresas, puede ser la ley de la selva", advierte Carlos Gutiérrez, secretario de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo de CC OO. "Tiene mucho peligro, hay que regularlo porque se puede acabar teniendo falsos autónomos y un modelo mercantil, en el que se cobra por lo que produces, como los riders, pero con un informático o un teleoperador", piensa Vicioso.

Son dos los principales temores. Uno, que la nueva ley no entre en detalles y deje todo a la negociación colectiva. Temen tener que regatear empresa a empresa cómo tienen que ser los arrendamientos de un teleoperador. Y dos, los sindicatos no tienen forma de vigilar que se cumpla la ley. ¿Cómo se hace una inspección de trabajo si cada empleado está en su casa?

Eva Rimbau, profesora de los Estudios de Economía y Empresa en la Universitat Oberta de Catalunya, experta en teletrabajo, ve una gran oportunidad. "Pero hay que ir más allá. El anteproyecto está bien, pero entiende el teletrabajo como un derecho del trabajador, y no es eso, es un modelo organizativo que debe aplicarse con todas las garantías. Hay que dejar a las empresas que decidan sobre su modelo. Si no, no se van a implicar, lo verán solo como un coste".

## "Debía pasar en cinco años y ha ocurrido en cinco días"

"En el teletrabajo lo que debía ocurrir en cinco años ha ocurrido en cinco días", resume Carlos Delgado, vicerrector de la Universidad Carlos III, catedrático de Ingeniería Telemática y experto en educación a distancia. Cree que la tecnología de telecomunicaciones ha estado a la altura. "Salvo en lugares remotos y algunas zonas rurales, España está muy bien respecto a Europa en ancho de banda y redes. El objetivo es tener todo cableado con fibra en 2024 o 2025".

Oriol Amat, experto en teletrabajo de la Universidad Pom-

peu Fabra, ha analizado las ventajas e inconvenientes del modelo y apunta que "los estudios dicen que la mayoría de empleados que lo prueban está satisfecho". Valoran sobre todo el ahorro de tiempo y dinero de transporte, y la libertad de movimiento. Amat ha detectado estos días que en grandes empresas, al permitirse el regreso, "muchos empleados han dicho ¿ah, pero no volvemos en septiembre?". Para la sociedad casi todo son ventajas —de medio ambiente, menos demanda de transporte público—, pero se reduce el negocio de algunos

sectores, como aviones, trenes, restaurantes, o incluso ropa. "Si solo se va a la oficina dos o tres días el consumo en la zona baja un 40%".

El paso cultural más importante es asumir que el lugar de trabajo ya es elástico y que se abren otras posibilidades: ni en la oficina ni en casa, sino en un lugar intermedio. Las empresas pueden llegar a acuerdos con espacios de trabajo compartido y así el trabajador no se mueve de su zona. "En Holanda hay cheques para *coworking*. El Estado subvenciona una parte y los pueblos se pelean por ver quién aporta más para atraer gente", explica Celia Ferrero, vicepresidenta de la asociación de autónomos ATA. Es un enfoque para revitalizar barrios y áreas rurales.