

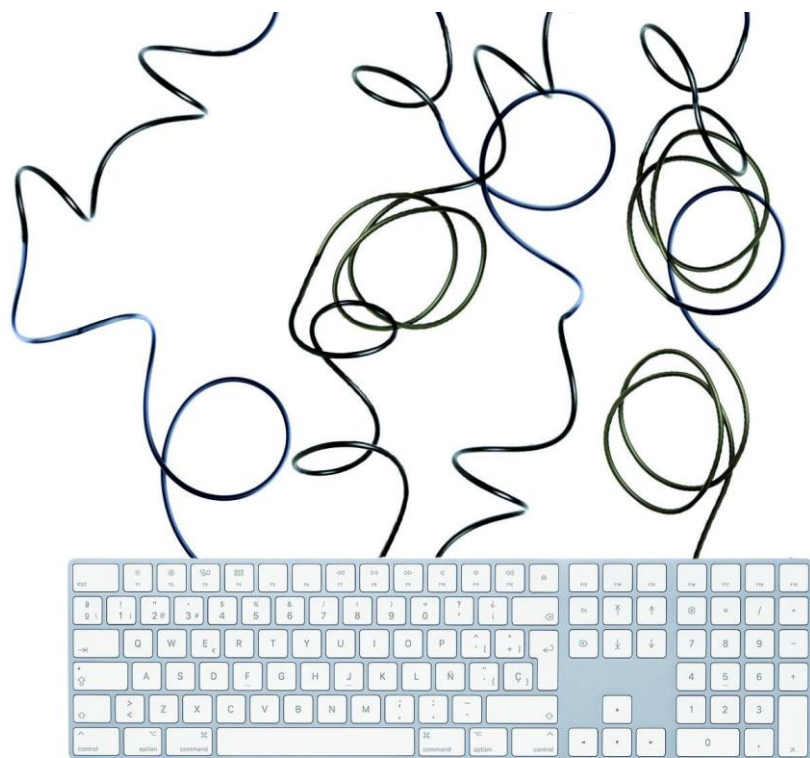
Del teletrabajo al trabajo conectado

Pablo Priesca

DIRECTOR GENERAL DE CTIC

Nunca antes se había oído hablar tanto del teletrabajo. El covid recuperó un concepto que estaba larvado en las relaciones laborales desde hacía más de 20 años. A finales de los 90 participé en un estudio sobre teletrabajo que publicó la Comisión Europea y ya entonces se entendía como un futuro muy cercano. Poco se avanzó desde aquellos años.

Ahora, en medio todavía de la pandemia, corren chorros de tinta sobre el término, pero con una diferencia: **las resistencias culturales al teletrabajo se han desvanecido en gran medida.** La necesidad obligó a ello. Miles de trabajadores no tuvieron más remedio que abandonar su lugar físico de trabajo (la empresa) y trasladar a su domicilio la base de operaciones. Sin ir más lejos, en un acuerdo CTIC-FADE hemos asesorado en estos meses de pandemia a 1.780 empresas sobre asuntos relacionados con el teletrabajo. Veinte años después el covid y la tecnología consiguieron que una masa laboral muy relevante en España tuviera que **adaptarse, sin anestesia, a una nueva realidad laboral en la que la tecnología adquiriría un rol determinante.**



Históricamente el desarrollo de la actividad laboral estuvo marcado por el presencialismo y este llevaba implícito un sesgo de vigilancia sobre el trabajador que denotaba desconfianza. Se daba tanta importancia al estar como al hacer (en muchas ocasiones la balanza se inclinaba más sobre el estar). Este paradigma, propio de la cultura industrial se rompe con el teletrabajo donde el estar pierde fuerza en favor del hacer. **Este cambio conlleva modificaciones en la relación empresa-trabajador, entre ellos la necesidad de trabajar por objetivos pasando estos a ser una condición indispensable para medir la eficiencia del teletrabajo.**

Personalmente nunca estuve muy de acuerdo con el término teletrabajo porque simplifica excesivamente lo que esconde detrás. Vulgarmente se entiende el teletrabajo como el “trabajar desde casa”, así de simple. Es más adecuado el término de trabajo conectado como un nuevo paradigma del desarrollo laboral producido por los avances tecnológicos y que conlleva cambios en la cultura de trabajo de las organizaciones.

El trabajo conectado va mucho más allá que el trabajo realizado desde el domicilio como alternativa a la presencialidad. **La base del trabajo conectado se asienta en la posibilidad de fijación y medición de objetivos establecidos entre empresa y trabajador.** A partir de ahí se caracteriza fundamentalmente por cuatro factores:

1.- **Ubicuidad.** Es posible realizarlo desde cualquier lugar y no exclusivamente desde el domicilio familiar. Por tanto, y de forma general, no se dará en estado puro, sino que la tendencia será a alternar lo presencial y lo remoto (y a su vez lo remoto puede ser en el domicilio, el hotel, el tren, o cualquier lugar que disponga de conectividad). Una desubicación permanente y prolongada en el tiempo puede provocar desafección de la organización lo que lógicamente no sería deseable.

2.- **Hiperconectividad.** La alta disponibilidad de conectividad (fija y móvil), a través de diferentes dispositivos (ordenador, tablet y móvil) y herramientas software permite hacer compatible la dispersión geográfica con determinados tipos de actividad profesional.

3.- **Trabajo en equipo.** Permite la colaboración ubicua entre personas (unos en la empresa, otros en el domicilio y otros en tránsito). Numerosas herramientas informáticas para el trabajo colaborativo se han sofisticado en los últimos años sin un coste gravoso para las organizaciones o las personas.

4.- **Flexibilidad.** Realización de horarios flexibles que permitan una alta compatibilidad con la conciliación familiar. Es decir, el compromiso entre atender (por igual) las necesidades familiares/personales y las profesionales. Buscar el equilibrio para llegar a todos los compromisos, sin anteponer uno a otro. Cuando se habla de teletrabajo solemos tener sesgo al enfatizar más la componente familiar y de forma inconsciente subordinamos la componente profesional, de modo que parece que lo prioritario es lo personal y lo profesional se encaja en los “huecos sobrantes”. La flexibilidad horaria no es para “encajar en huecos” a lo profesional, es para buscar el equilibrio entre ambas necesidades. Si el trabajo conectado pierde la flexibilidad horaria se convierte simplemente en un cambio de ubicación física. Realizar un control estricto sobre el

horario es innecesario e improcedente en la mayoría de los casos. Lo que importa es el cumplimiento de objetivos acordados entre empresa y trabajador. Evidentemente la flexibilidad está condicionada por necesidades de atención a clientes o necesidades internas de la organización.

Realizar un control estricto sobre el horario es innecesario e improcedente en la mayoría de los casos. Lo que importa es el cumplimiento de objetivos acordados entre empresa y trabajador

El trabajo conectado sólo será efectivo si se asienta sobre un sistema de valores que deben compartir empresa y trabajador: la confianza mutua (entre la organización y trabajador), la responsabilidad (asumiendo ambas partes el cumplimiento de objetivos) y el compromiso (con el trabajo, con la organización y con las personas, internas o externas a la organización). Todo ello supone una nueva conceptualización de las relaciones laborales y cambios en la cultura organizacional.

El resultado final debe ser la **eficiencia** (optimización de recursos), la **eficacia** (cumplimiento de objetivos), la **calidad** (del trabajo, de las relaciones y de la conciliación personal y profesional) y la **agilidad** (ahorro de tiempo).

Si el trabajo conectado (teletrabajo) se entiende sólo como un simple cambio de ubicación física (de la empresa al domicilio), se le aplicarán regulaciones propias de relaciones laborales industriales y ahogarán su desarrollo. De ahí la importancia de no banalizar el término y ser conscientes de todas las implicaciones que tiene. **Los juristas deben ser conscientes de ello a la hora de legislar porque no se debiera generar norma bajo los parámetros propios de actividades presenciales que dominaron las relaciones laborales históricamente.** Regular en exceso aquello que necesita flexibilidad normativa es un sin sentido.

Por último, no debemos olvidar el gran impacto positivo que el trabajo conectado puede producir en el medio rural. Además de las actividades agroganaderas propias del entorno rural, unidas a pequeñas industrias de transformación agroalimentaria y actividades turísticas ligadas a la naturaleza, un nuevo nicho de población comienza a despuntar con fuerza pudiendo contribuir a un repunte poblacional tan necesitado en el campo. Me refiero a los neorurales. Escritores, traductores, consultores, informáticos, creadores de contenido digitales, diseñadores, determinado tipo de funcionarios, trabajos de gestión administrativa, y un sinnúmero de profesionales que pueden desarrollar su actividad, bien por cuenta propia o ajena, en el medio rural a través de la modalidad de trabajo conectado. Para ello **es imprescindible la conectividad de banda ancha.** El covid ha acelerado este proceso. Algunos pequeños municipios están viendo cómo se producen nuevos empadronamientos y actividades que hasta ahora eran básicamente urbanas pero que pueden ser desarrolladas en el medio rural si se dan las condiciones adecuadas.