

El futuro híbrido del capitalismo entre el teletrabajo y el fin de la oficina... o del trabajo.

Por: Eduardo Camin. ESTRATEGIA.LA. 15/09/2020

No podemos entender nuestra época si no tenemos una idea clara de lo que constituye el argumento de su vida colectiva. Es cierto que cada tiempo tiene sus creencias, frecuentemente desconocidas: sus pretensiones profundas, no siempre manifiestas, sus grandes temas, sus palabras preferidas y reveladoras. Todos esos rasgos componen lo que podríamos llamar las características de una época, que expresan ciertas ideas. Y es, justamente una de esas “viejas ideas actuales” a la cual nos referiremos: la noción del teletrabajo.

Algunos textos de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) ya manejaban la idea del teletrabajo, la que comenzó a suscitar interés con la crisis del petróleo en el decenio de 1970. Al dispararse el precio del petróleo, se encarecieron los costos del desplazamiento diario entre el domicilio y el lugar de trabajo además de plantearse otras dificultades.

El problema del aprovisionamiento futuro de petróleo suscitaba una creciente preocupación y se temía que su precio nunca bajaría. En este contexto, se consideró que el teletrabajo podía ser la solución: las personas trabajarían a domicilio o en un telecentro cerca de su domicilio a fin de evitar los gastos elevados de combustible para el transporte hasta el lugar de trabajo y reducir los gastos de calefacción y climatización de los locales de oficina.

La crisis del petróleo se resolvió rápidamente, pero se siguió mostrando interés por el teletrabajo, que empezó a promoverse como un medio de lograr otros objetivos deseables para las empresas y los trabajadores, como mejorar el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, mejorar la moral de los trabajadores y aumentar la productividad.

El progreso continuo de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), que facilitan el trabajo, distribuido a menudo en zonas geográficas remotas (inclusive entre fronteras) fue un factor decisivo en la expansión del teletrabajo.

Por lo tanto, el trabajo a domicilio es una realidad antigua, anterior incluso a la emergencia de la organización fabril dentro del capitalismo. Pero su incidencia en las últimas tres décadas muestra que es un escenario productivo renovado, que se reafirma en sectores hasta hace años esquivos y, también, en áreas noveles para la economía globalizada.



Como muestra de este desarrollo podemos citar los estudios comparativos desarrollados por la OIT durante la década pasada, que dieron como resultado el Convenio 177 Sobre Trabajo a Domicilio, en el año 1996. Según esa normativa, la persona denominada como trabajador a domicilio está en condiciones de designar un sitio productivo, que puede ser su domicilio u otros locales que escoja, siempre

distintos a los lugares en donde se halla el empleador.

Además, se admite que el propósito del vínculo laboral es la realización de un producto o, también, la prestación de un servicio, siempre conforme a las especificidades que imponga el empleador, pero con independencia de quien proporcione los equipos de trabajo. Con la única salvedad, si bien ambigua en su expresión, de serlo siempre y cuando la persona no sea autónoma ni independiente económicamente, según lo consideren la legislación nacional o las decisiones judiciales.

¿Cómo se vislumbra la próxima normalidad?

Mientras un mundo cansado de la pandemia comienza a volver a los lugares de trabajo, hay quienes basados en las nuevas/viejas rutinas auguran el final de la oficina física tal como la conocemos. Incluso antes del Covid-19, muchas empresas estaban explorando la posibilidad de transformar sus carteras de oficinas, o incluso habían iniciado esta transformación.

COVID-19: ¿Cómo gestionar el protocolo para regresar a la oficina? – Grupo Datco

Image not found or type unknown

No cabe duda de que trabajar exclusivamente desde casa ha abierto a muchos los ojos sobre la posibilidad de desarrollar su actividad laboral con éxito desde cualquier lugar. La realidad es que esta tendencia hacia una modalidad de trabajo más flexible, ahora se está acelerando como consecuencia de la pandemia. Sin embargo, las experiencias y las dinámicas características de las oficinas físicas siguen teniendo demanda, mientras los empresarios diseñan estrategias para dar soporte a una plantilla más dispersa.

Posiblemente, a corto plazo, la experiencia del trabajo en la oficina incluirá procedimientos y protocolos más estrictos para proteger la salud y seguridad de los trabajadores. En ocasiones, estas medidas de seguridad pueden limitar la sensación de colaboración y conexión social que suelen generar las oficinas.

Al incluir los desarrollos modernos de esta modalidad de trabajo a distancia, se especifica que el producto puede llegar a ser un servicio que estará configurado por el interés del empleador, sin que ello afecte al hecho de quién es el propietario de

los equipos que se utilizan en el desarrollo de la tarea.

Este es un elemento de contundente ruptura con los regímenes de interpretación anteriores sobre esta forma modernizada de trabajo a domicilio, ya que en ellos no se contemplaba la idea de un servicio como resultado de la tarea, y mucho menos que los medios dispuestos para su realización pudieran ser propiedad del trabajador. Ambas condiciones generalmente eran impuestas como elementos determinantes de la situación de autonomía, y no de dependencia, en el vínculo contractual.

Sin embargo, esas especificaciones integradas a la nueva normativa internacional también admiten entre sus límites el hecho de que tales manifestaciones puedan considerarse de un modo autónomo en el vínculo contractual, con la correspondiente pérdida de garantías protectoras de las relaciones de dependencia.

La pregunta es, entonces, quién determina si existe una u otra situación contractual; la respuesta está en la propia normativa, según la cual se admite la predominancia de los regímenes nacionales que contemplen ese particular y, si no, en la propia jurisprudencia que atienda contiendas sobre uno u otra planteadas a partir de la relación de trabajo.

Un futuro «híbrido»

Trabajo Remoto o Teletrabajo: Ventajas y desventajas.

Image not found or type unknown

La oficina física seguirá siendo, un componente esencial del lugar de trabajo híbrido, puesto que actuará como el centro neurálgico que conecta a unas plantillas más dispersas con sus empresas.

En el futuro, nuestro trabajo y nuestros lugares de trabajo sintetizarán lo mejor de lo que puede ser el teletrabajo y lo que debería ser el trabajo en oficina. Como el teletrabajo tiene más que ver con la organización del trabajo que con una modalidad de empleo o una nueva categoría profesional — aunque es posible que las facilite —, pocos países llevan a cabo una recopilación sistemática de estadísticas oficiales para hacer un seguimiento y medición.

Debido a las múltiples modalidades de trabajo y empleos a las que se aplica el término, identificar y determinar la prevalencia del teletrabajo es una tarea difícil que

se puede comparar con medir una banda elástica, ya que su longitud depende totalmente de cuánto se estire.

También se ha señalado la dificultad de sacar conclusiones de las diferentes fuentes gubernamentales de datos sobre el trabajo realizado a domicilio: Quizás la mayor enseñanza que hemos extraído de la experiencia de teletrabajo durante la pandemia sea que los trabajadores realmente desean elegir cuándo, dónde e incluso cómo trabajan, y disfrutan de ese poder de elegir.

Esta preferencia por la libertad de elección ya estaba adquiriendo fuerza mucho antes de la llegada del Covid-19. El hecho que tengan capacidad para elegir no significa que los empleados vayan a pedir teletrabajar todo el tiempo. Encuestas recientes indican que la mayoría de los trabajadores quieren trabajar en la oficina como mínimo dos o tres días a la semana.

La oficina continúa siendo un lugar de trabajo deseado porque ayuda a los empleados a lograr un mayor nivel de colaboración e innovación con sus compañeros. Los días reservados para tareas que no precisan interacción con los compañeros en la oficina pueden dedicarse al teletrabajo, lo que permite una mejor conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.



Unos espacios físicos bien situados, con un diseño muy cuidado y habilitados para el uso de la tecnología —junto con la capacidad de elegir cuándo y cómo usarlos— reportarán -dicen expertos- excelentes resultados en materia de productividad y compromiso tanto a los empleados como a los empresarios.

Las oficinas físicas que hacen un uso avanzado de la tecnología serán más necesarias que nunca para adaptarse a los nuevos ritmos de una fuerza laboral híbrida. Es probable que el espacio de oficinas se reinvente para crear experiencias mejoradas en las que los participantes presenciales y a distancia se comuniquen y colaboren de una forma más eficaz.

Conforme evolucionen rápidamente para responder a esta nueva demanda, los lugares de trabajo físicos serán un centro neurálgico que trabajará juntamente con nodos a distancia (los hogares de los trabajadores, oficinas remotas, sucursales, etc.) para orquestrar un esfuerzo híbrido que contribuya de la forma más eficaz a la consecución de objetivos culturales y de negocio.

Mas allá de la oficinas... el trabajo

La experiencia colectiva con el Covid-19 ha abierto un nuevo mundo de posibilidades en el lugar de trabajo y ha cambiado notablemente la relación entre los trabajadores y su lugar de trabajo. Sin embargo, así como las ciudades han resistido guerras, crisis económicas e incluso pandemias, también lo podrán hacer las oficinas. En muchos sentidos, las personas buscan en las oficinas lo mismo que quieren encontrar en las ciudades: interacción humana y experiencias diversas.

Solo el tiempo dirá si la experiencia del Covid-19 alterará fundamentalmente la forma en que los trabajadores y las empresas se reúnen y las ciudades y las sociedades evolucionan. No sabemos si descubrimientos futuros —como vacunas, fármacos antivirales o nuevas formas de protección— desacelerarán o acelerarán las fuerzas que han definido los últimos meses de nuestras vidas laborales.



Hay un pequeño detalle que ensombrece este idilio. Sólo este año se espera que van a desaparecer, de forma neta, 3.4 millones de empleos en todo el mundo. Por lo tanto, las dudas prevalecen y muchos expertos de diversos ámbitos están en alerta ante la falta de capacidad de reinversión del mercado laboral.

El mundo empresarial —lleno de oficinas — se prepara para una avalancha de

insolvencias en lo que queda de año como consecuencia del impacto de la crisis del coronavirus. La agencia de calificación crediticia Moody's, por su parte, ya adelantó a principios del semestre que un alto porcentaje de empresas a las que analiza de forma habitual corren el riesgo de sufrir una caída de rating en un plazo máximo de 18 meses y alertó del posible repunte de las insolvencias, así como del fuerte incremento de la deuda de las empresas.

Con este panorama sobre la mesa, la aseguradora de crédito advierte que «la profundidad y duración de esta recesión vendrán determinadas por la capacidad de las distintas economías para gestionar las regulaciones sanitarias, evitar los confinamientos y desarrollarse en un contexto de distanciamiento social»

Pero las buenas oficinas del futuro harán lo mismo que hacen las buenas oficinas hoy en día: serán el centro neurálgico de los elementos y las experiencias humanas que la tecnología no puede proporcionar: relaciones, trabajo en equipo, química y cultura.

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ.](#)

Fotografía: ESTRATEGIA.LA

Fecha de creación

2020/09/15