

# IMPACTO // EL TELETRABAJO NO ES EXACTAMENTE ESTO.

**Por: Ariadna Trillas. Alternativas económicas. 01/05/2020**

*La experiencia laboral en confinamiento se presenta como un ensayo general improvisado del empleo remoto en un mundo 'poscrisis'.*

El asentamiento del teletrabajo es uno de los cambios que numerosos análisis dibujan para la poscrisis, como si la experiencia de confinamiento fuera una especie de ensayo general en un país donde solo el 4,3% de personas ocupadas lo practica con regularidad. Sin embargo, ¿hasta qué punto las circunstancias que se viven hoy en las casas responden a la idea que la Unión Europea impulsa como una de las vías favorables al empleo?

Los teóricos del teletrabajo suelen defender que en él confluyen la oportunidad de la conciliación, la autonomía de la organización, el ahorro de desplazamientos y gastos y, sobre todo, una mayor productividad. En casa se rinde más porque la capacidad de concentración es mayor (Trygg, 2014). Se evaporan los ladrones de tiempo de la oficina (interrupciones de colegas, reuniones, discusiones por el aire acondicionado, etc.). Pero estas distracciones parecen una broma comparadas con la angustia por el Covid-19, la necesidad de información, la inquietud por los seres queridos y el alud de vídeos de amigos y familiares, y más en aislamiento social. Por no hablar de criaturas sin colegio, alborotando, despachos en el comedor, sillas antiergonómicas, ordenadores personales humildes y sistemas no preparados ni ciberseguros.

Incluso sin estado de alarma, hay cierta idealización del teletrabajo, aupado por la tendencia a la individualización. Sus seguidores lo asocian a la libertad creativa y al salario emocional, mientras que las empresas ahorran costes y espacio. En 1999 Nicole Ellison hablaba ya del regreso a una sociedad preindustrial en la que el centro de producción vuelve al hogar, y reconoció que era una visión "utópica".

## **De qué estamos hablando**

El propio concepto ha sido objeto de controversia, aunque siempre engloba trabajo a distancia, autoprogramación y uso intensivo de la tecnología. La casuística es muy heterogénea. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y

Eurofound de octubre pasado sobre la experiencia en 15 países, incluida España, apostaba por el teletrabajo parcial y llamaba a los gobiernos a reducir sus aspectos negativos, como la tendencia a trabajar más horas no remuneradas (“trabajo sin fin”) y la intrusión de lo laboral en la esfera personal. La peor parte la sufre quien teletrabaja ya no desde casa, sino de forma itinerante.

En la UE teletrabaja el 17% de ocupados, pero la penetración va del 2% al 40% según países, sectores, funciones y cultura, dice la OIT. Para empezar, la realidad de los autónomos subcontratados que cobran por proyecto dista mucho de la plantilla de una compañía flexible que elige realizar sus tareas desde casa parte del tiempo, con equipos de la empresa y formada para ello. Contra el criterio de autores como Ortiz Chaparro y Martín Flórez, Bruselas incluye bajo el paraguas a los autónomos, y el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002) habla de “contrato o relación de trabajo dependiente”.

El Parlamento Europeo pidió en septiembre más investigación sobre riesgos psicosociales y físicos ligados a las nuevas formas de empleo, teletrabajo incluido. Uno de los últimos estudios sobre sus efectos (Tavares, 2017) habla de un impacto general positivo, pero también alerta del peligro de estrés y depresión. Para muchas mujeres, es un modo de sobrellevar la doble carga laboral y familiar con un empleo precario complementario al de la pareja y refuerza así los roles de género (tesis de Judy Wajcman).

Garantizar control, disciplina y efectividad es una de las barreras para que se generalice el teletrabajo, pero es algo que la tecnología puede ayudar a superar, tal vez al precio de la privacidad.

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Alternativas económicas.

**Fecha de creación**

2020/05/02