Investigación

El teletrabajo ha venido para quedarse, entre unos pocos

Un artículo del catedrático de Derecho Francisco Alemán analiza los claroscuros de las nuevas fórmulas de trabajo postpandemia

Paz Bernal
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Los millennials y los nómadas digitales, antes de la pandemia de Covid, parecían los únicos que se definían por hacer teletrabajo: sólo necesitaban las nuevas tecnologías y una conexión rápida a Internet. Lo demás, el lugar donde hacer la tarea dependía del gusto de cada uno, desde una playa a su casa, un jardín o el balcón de la casa de un amigo.

Llegó marzo de 2020 y de pronto, un virus y una pandemia mundial, nos encerró en casa. Nadie podía salir a la calle y el mundo empezó a cambiar de forma brutal. Había que trabajar y estudiar desde casa. ¿Cómo se hacía eso?.

«Es evidente que el teletrabajo no es la panacea», explica el catedrático de Derecho Laboral de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Francisco Alemán, que ha analizado esta situación en su artículo *El trabajo a distancia en la postpandemia*. «Y a pesar de lo mucho que yo me alegré cuando el Gobierno central sacó un Real Decreto Ley de forma muy ágil para regular esta nueva modalidad, el hecho de tener como principal objetivo el consenso entre las partes para contentar a todo el mundo hizo casi inviable la interpretación práctica de esta normativa», explica.

«Antes de la pandemia, el teletrabajo era absolutamente testimonial, alrededor de un 4% de las personas lo practicaba, pero cuando estalló la crisis del Covid -19, y nos confinaron el porcentaje subió al 20% y ahora estamos volviendo a un punto intermedio, que es alrededor del 10 o 12%», añade.

> El Gobierno fue rápido legislando pero buscó tanto el consenso que es difícil de aplicar

Alemán Páez admite que «el teletrabajo es un punto de convergencia de intereses y una medida de flexibilidad interna que le conviene a las dos partes», pero su conclusión final es que tiene más sombras que luces. «Lo que más me conturba es el aislamiento social del trabajador porque, en una sociedad cada vez menos social, el teletrabajo se convierte en un nido de enfermedades psicosociales y, encima, trabajando más horas que antes de la pandemia», indica.

«Las empresas tecnológicas», explica el catedrático de Derecho Laboral, «que son las que tienen mayor experiencia en este mundo del teletrabajo, sobre todo, las americanas, sólo permiten como mucho un día y medio de teletrabajo, precisamente para evitar este tipo de riesgos».

Francisco Alemán, en su artículo, examina la dificultad que ha tenido aplicar, de forma práctica, la normativa que se ha elaborado en torno a esta nueva situación laboral, «porque cuando metes algo con calzador, siempre hay más dificultades», explica. A su juicio, una de las fórmulas que mejor se adaptan para pasar de la teoría a la práctica es que sean los comités de empresa los que regulen, junto a los dueños de las empresas, las fórmulas de trabajo. «Todo el mundo coincide en que el teletrabajo ha llegado para quedarse pero, a lo mejor, lo que hay que analizar es cómo se va a quedar», señala.

Intereses contrapuestos

En el artículo de Alemán se advierte del peligro que tiene dejar sin control la aplicación normativa del decreto ley que regula el teletrabajo, «porque está claro que este río es muy caudaloso y hay que poner coto. De lo contrario, el empresario, normalmente, tiene más fuerza y el perjudicado suele ser siempre el trabajador».

Otro de los ámbitos en los que se centra la publicación de este catedrático de la ULPGC es la sociedad de la que hablamos porque, en este país, el concepto tradicional de ir al trabajo implica muchas otras cosas, como tomarte el café con los compañeros de trabajo o salir a la calle para llegar a la oficina. «Todas las conexiones sociales que llevamos tantos años ejerciendo para que ahora que te obliguen a aislarte», apunta». «El cerebro no puede pasar instantáneamente de una fase de trabajo a otra de ocio y, mientras que las personas que llevan toda la vida trabajando de forma aislada es lo normal, para los demás, metidos en las formas más tradicionales, es mucho más complicado».

También hay que distinguir, según el criterio de este profesor, el trabajo autónomo. «A mí me hacen un encargo, cualquier empresa, y yo lo hago y lo entrego y eso no tiene ningún control, salvo el del propio creativo, pero eso no es lo que regula la ley, que se centra en los trabajdores públicos y los que trabajan a sueldo».

El experto señala que, a medida que ha detectado malas estrategias en todo lo que tiene que ver con la digitalización, ha empezado a abandonar las redes sociales, salvo para temas de necesidad laboral. «Y ya no hablemos de lo que está ocurriendo con las personas mayores de nuestra sociedad, porque el nivel ético de un país se sustancia en cómo trata a los jóvenes y a las personas mayores, y a éstos últimos los estamos tratando de una manera indigna».

Alemán cree que este mundo digitalizado y en avance permanente de las nuevas tecnologías, «necesitamos una regulación mucho más definida y que resuelva auténticas dudas sobre cómo aplicar y regular todos los aspectos que tienen que ver con otras formas de trabajar y relacionarnos».

Ventajas y desventajas

- FLEXIBILIDAD INCONVENIENTE
Protección de datos
El trabajador gestiona los tiempos de trabajo pero puede sufrir brechas de seguridad.

- ENFERMEDADES
Tecnoestrés
Menos gasto en transporte y oficina pero mayor estrés laboral y fatiga informática.

- RELACIONES SOCIALES
Aislamiento
El trabajador ofrece su experiencia pero sufre, de forma muy importante, un asilamiento social.

- BRECHA
Equipos infomáticos
El trabajador falta menos al trabajo pero se enfrenta a unas diferencias en el equipamiento informático.

- TERRITORIOS RURALES
Falta de servicios básicos
Los profesionales pueden afincarse en poblaciones rurales pero, en muchos casos no tiene los servicios básicos que precisan.

- MEDIO AMBIENTE
Menos contaminación
El ahorro del traslado al centro de trabajo rebaja los niveles de contaminación, además de evitar accidentes, pero también distorsional el marco de las relaciones laborales.



El personal de Administración y Servicios de la Universidad prefiere el trabajo presencial al teletrabajo. | LP/DLP

Menos del 10% de los trabajadores de la ULPGC trabajan a distancia

P. Bernal
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

El gerente de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), Roberto Moreno, tomó la decisión de poner en marcha un protocolo para la aplicación del teletrabajo. «Puedo poner el ejemplo de que de los 815 trabajdores que integran el personal de Administración y Servicios (PAS) de esta institución a los que se les ofreció teletrabajar, solo hemos tenido 54 solicitudes, lo que representa menos de un 10%».

En un acuerdo negociado con los sindicatos y con todos los colectivos afectados consultados, la ULPGC ofreció la posibilidad de teletrabajar tres días por semana y, por supuesto, de manera reversible. «El trabajador podía volver a su puesto de trabajo presencial en el momento que considerase oportuno», indica.

Moreno reconoce que esta opción tiene sus experiencias malas y buenas. «Yo también la tuve que vivir en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, que es donde trabajaba en el momento del confinamiento y posterior pandemia y la verdad es que nos pusimos, de forma muy rápida, en modo telemático y pudimos seguir atendiendo a los ciudadanos a pesar de no estar físicamente en las oficinas».

En opinión del gerente, «ésta es una opción que puede ayudar a la conciliación y que es muy fácil de adoptar para personas que hacen un trabajo administrativo, pero también se entiende que no entusiasme en algunos colectivos».

Moreno intuye que «esta sociedad nuestra, donde el trabajo presencial siempre ha sido la mejor opción porque te permite tomarte un café con tus compañeros, hacer intercambio de pareceres sobre el día a día, con una mentalidad de intercambio social muy importante, no es nada fácil que esta opción cale en muchos de ellos».

En su opinión, no obstante, también pesa su perfil tecnológico y defiende lo útil que puede resultar la posibilidad de evaluar y controlar el trabajo administrativo de mucho del personal que trabaja en la Universidad».

En este sentido, también ha promovido un protocolo de ahorro de papel, para que las gestiones y los trámite se hagan de forma telemática y se elimine este gasto, que es muy importante.

Como todos los responsables de áreas con muchos trabajadores, Roberto Moreno defiende la opción del teletrabajo como una oportunidad de flexibilidad «para el trabajador, una ayuda para la conciliación de trabajo y familia, con cuidados incluidos, aunque por ahora, la mayoría le ve más desventajas que beneficiosy no es fácil cambiar la mentalidad de los trabajadores».