



## TELETRABAJO O TRABAJO EN LIBERTAD

LA CRISIS DEL COVID HA VENIDO A DEMOSTRAR QUE MUCHAS ACTIVIDADES PUEDEN DESEMPEÑARSE EN UN ÁMBITO DISTINTO AL DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA CON IGUAL O MAYOR EFICIENCIA

EL ESCRITOR NACIONALISTA AUSTRIACO Lorenz Diefenbach, publicó en 1873 su novela titulada "Arbeit macht frei" (El trabajo hace libre). Después, en 1927, un programa para acabar con el desempleo en Alemania por medio de la puesta en marcha de obras públicas, tomó este título prestado. Y de ahí a Auschwitz.

Por eso, ligar la palabra trabajo a libertad da cierto respeto pero, la realidad es que la crisis del COVID ha venido a demostrar que muchas actividades pueden desempeñarse en un ámbito distinto al de las instalaciones de la empresa, con mayor libertad de movimientos y a su vez, con igual o mayor eficiencia. Y eso es así, gracias a las tecnologías de la información y la comunicación y tecnologías móviles (TIC's/TICM).

Las TIC's habían revolucionado la vida cotidiana permitiendo conectarnos con amigos, familia, compañeros de trabajo y jefes, en cualquier momento y en cualquier lugar a través de diferentes dispositivos: teléfono, portátil, tablet, asistentes personales, etc. Y ahora, esta nueva independencia espacial ha transformado el papel de la

tecnología en el entorno de trabajo, ofreciendo nuevas oportunidades y planteando nuevos desafíos.

En España el 4,8% de los ocupados teletrabajaba antes de la irrupción de la covid-19 según un estudio realizado por IviLab, del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, sobre la base de encuestas y datos del INE. Desde el sindicato UGT afirman que únicamente el 4% de los trabajadores se rige por un pliego de condiciones con una cláusula que recoge específicamente como articular el teletrabajo.

Sin embargo, durante las semanas de confinamiento por la irrupción del coronavirus, el teletrabajo se convirtió en la vía para hacer compatible el mantenimiento de las actividades productivas con la protección frente a la enfermedad, de manera que el porcentaje se incrementó hasta el 34%, lo que supone cerca de 7 millones de teletrabajadores. Y este significativo aumento, hace pensar que muchos empleados se han visto obligados a adaptarse a la situación de forma improvisada y sin planificación previa.

Por otro lado, el último informe de Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de vida y de trabajo) clasifica a los trabajadores en función de su lugar de trabajo y obtiene conclusiones interesantes, partiendo de los datos de estudios nacionales de los diferentes países europeos completados con la sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EECT), respecto al mantenimiento de la práctica del teletrabajo tras el confinamiento.

Así, el informe recoge que en la Unión Europea, alrededor del 17 % de los trabajadores desempeña su actividad profesional en el marco de algún tipo de teletrabajo, que es más común entre los profesionales y directivos, aunque también es significativo entre los que ejercen tareas de administrativo o entre los empleados de ventas. En cuanto al género, es más probable que sean los hombres los que realicen teletrabajo en movilidad ya que las mujeres, optan por el teletrabajo en casa, lo que sugiere que los roles en la vida familiar desempeñan un papel relevante en la configuración del Teletrabajo.

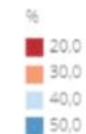
Muchos son los efectos positivos del teletrabajo: reducción de los tiempos de desplazamiento desde casa al trabajo, el aumento de la autonomía en cuanto al tiempo de trabajo, lo que permite una mayor flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, la mejora de la conciliación entre la vida laboral y la personal en general, y el aumento de la productividad.

Las empresas se benefician de la mejora de la conciliación, lo que puede llevar a un aumento de la motivación y una reducción de la rotación de personal en la empresa, la mejora de la productividad y la eficiencia y la reducción de la necesidad de espacio de oficina y de los costes asociados.

Pero también existen algunos riesgos entre los que destacamos: la tendencia a trabajar más horas, la superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal (interferencia trabajo-casa) y, como consecuencia, la intensificación del trabajo.

Hasta ahora, la única regulación existente la encontramos en el artículo 13 sobre el trabajo a distancia del Estatuto de los Trabajadores, que requiere de un acuerdo por escrito entre empre-

### EL TELETRABAJO Y LA CRISIS DEL COVID-19



Fuente: Eurofound

En la Unión Europea, alrededor del 17 % de los trabajadores desempeña su actividad profesional en algún tipo de teletrabajo, más común entre los profesionales y directivos, aunque también es significativo entre los administrativos o los empleados de ventas

sa y trabajador y de la aplicación de lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo los trabajadores los mismos derechos que los trabajadores en modalidad presencial (excepto si alguno de ellos corresponde a la prestación presencial laboral) y a la retribución total establecida para su grupo profesional y funciones.

Por todo lo anterior, y porque el teletrabajo ha llegado para quedarse, recibimos con expectación las implicaciones que tendrá la nueva ley para la regulación del teletrabajo que el Gobierno aprobó el pasado 22 de septiembre.

Y desde ATANA, todas las empresas TIC del Cúster, están a disposición de los diferentes sectores económicos de Navarra para resolver cualquiera de las necesidades tecnológicas que la implantación del teletrabajo en las organizaciones suponga. ■

Artículo elaborado por

