

economía negocios

El autor del artículo analiza algunas de las ventajas y de los inconvenientes de promover que los empleados de una empresa puedan desempeñar sus funciones en la misma tanto en sus instalaciones como fuera de ellas. No hay una solución válida para todas

El término teletrabajo, acuñado originalmente en la década de los años 70, hace referencia a una práctica laboral que consiste en que los miembros de una organización sustituyen una parte de sus horas laborales en su puesto de trabajo (que van desde unas pocas horas a la semana hasta casi el tiempo completo) para trabajar lejos de su lugar de trabajo habitual, generalmente en casa, usando las TIC para interactuar con otros miembros de la organización, de tal forma que se desarrollen con normalidad las distintas tareas y actividades del trabajo. En este artículo nos preguntamos si esta práctica es aconsejable de forma general o si, por el contrario, solo debe ser aplicable en casos concretos tras un detallado análisis de sus posibles efectos socioeconómicos.

El teletrabajo constituyó un tema de alto interés para los profesionales, gestores de personal de las empresas, investigadores académicos y políticos durante la década de los setenta, cuando las TIC se introdujeron ampliamente en los trabajos. Al mismo tiempo, la crisis económica de dichos años también estimuló el teletrabajo para dotar de una mayor flexibilidad a las organizaciones y a sus trabajadores. Durante las décadas de los 70 y 80, el teletrabajo se percibió como un óptimo modo de organización laboral para el futuro.

Sin embargo, a pesar de estos pronósticos optimistas, la difusión del teletrabajo fue notablemente escasa hasta que se produjo el brote de covid-19. Antes de 2020, solo un 15% de los trabajadores europeos realizaban algún tipo de trabajo desde casa siendo los países nórdicos los que implementaron el teletrabajo de forma más amplia. En abril de 2020, más de un tercio (39%) de los trabajadores de la UE realizaron parte de su trabajo de forma remota desde su hogar, aumentando este porcentaje a casi la mitad de la fuerza laboral (48%) en julio, del cual el 34% desarrollaba exclusivamente su trabajo desde casa.

En este sentido, la pandemia ha creado las condiciones que han hecho posible un gran cambio hacia el uso del teletrabajo en el mundo, incorporando una serie de importantes cambios en el es-

Todo es economía

por José Alberto Molina*



Una mujer teletrabaja en Zaragoza en plena pandemia. TONI GALÁN

El teletrabajo, ¿una práctica laboral aconsejable?

tilo de vida de millones de trabajadores. Al mismo tiempo, se ha convertido en un reto para las organizaciones que han tenido que adaptar rápidamente sus prácticas de personal hacia el trabajo híbrido o totalmente remoto.

Resulta relevante que cuando se les ha preguntado a los trabajadores europeos por sus preferencias tras la pandemia, la mayoría de ellos ha confirmado que preferirían en el futuro combinar el trabajo en las instalaciones con el trabajo remoto desde casa. Por lo tanto, parece ser que el teletrabajo se vislumbra como el principal mecanismo de relación laboral contractual en el futuro entre empleadores y empleados. En este sentido, es notorio indicar que se ha venido incrementando notablemente el número de solici-

tudes de patentes sobre tecnologías de interacción remota, lo cual alentará todavía más el uso de prácticas laborales en remoto.

En este contexto en el que muchas personas planean continuar con el trabajo remoto a tasas mucho más altas que las correspondientes a los momentos críticos de la pandemia, un aumento duradero del trabajo desde casa tiene distintas implicaciones. Desde el punto de vista de los empleados, la primera de ellas se centra en los patrones del tiempo de trabajo, de tal forma que éste puede ser más irregular e impredecible. El teletrabajo suele conducir a una flexibilidad en la organización del trabajo en torno a necesidades familiares, lo que implica un mejor equilibrio entre lo laboral y la vida personal para unos, mientras

que provoca cierta intensificación y sobrecarga laboral en otros, lo que acaba difuminando el límite entre el trabajo y el tiempo libre.

Además, el teletrabajo también modifica los patrones de viaje de otros miembros de la unidad familiar, particularmente del cónyuge. Un teletrabajador a tiempo completo puede eliminar el transporte para trabajar y la necesidad de una oficina central, lo cual puede implicar un ahorro ambiental y económico significativo para la organización. Sin embargo, la literatura académica presenta una relevante evidencia empírica que demuestra la presencia de numerosos 'efectos rebote/efectos negativos' que erosionan o incluso eliminan, este ahorro potencial de energía que se anticipaba con el uso del teletrabajo.

En este sentido, si el teletrabajo en el hogar facilita el traslado residencial a lugares que ofrecen casas más grandes y mayores comodidades naturales, generalmente en los suburbios, su efecto será un desplazamiento más largo, tanto del teletrabajador como de su cónyuge, y, por lo tanto, del desplazamiento total del hogar. Dado que uno de los factores críticos que impulsan las elecciones de ubicación de los trabajadores es la necesidad de viajar entre su trabajo y su residencia, será difícil saber, a priori, cuál será la dirección precisa del efecto del teletrabajo en los miembros trabajadores del hogar.

Dicha relación entre el teletrabajo y los desplazamientos diarios ha suscitado un interés creciente entre los planificadores urbanos. Muchos consideraban el teletrabajo como una estrategia para reducir la congestión, el aire contaminado y el consumo de energía del transporte, como resultado de la reducción del número de desplazamientos de casa al trabajo. Sin embargo, gran parte del optimismo inicial sobre los efectos de sustitución de viajes se desvaneció con el tiempo debido a la creciente evidencia de estudios empíricos que pusieron que manifiesto que los viajes laborales y sociales de la unidad familiar serán mucho más largos.

Al mismo tiempo, independientemente de los medios tecnológicos proporcionados por el empleador, una buena gestión de los supervisores o de la gerencia resulta fundamental en el éxito del teletrabajo de tal forma que no se reduzca la productividad laboral. En este sentido, es prioritario tener en cuenta la especificidad de cada empresa y no formular amplias generalizaciones.

La evidencia anteriormente expuesta nos permite confirmar que el teletrabajo no es aconsejable de forma general, sino que debe ser cuidadosamente valorada, tanto por los propios trabajadores como por parte de las empresas.

**Alberto Molina es catedrático de Economía de la Universidad de Zaragoza. Es director del Instituto de Investigación en Empleo, Sociedad Digital y Sostenibilidad (Iedís)*