



FRANCISCO J. FERNÁNDEZ FERRERAS,

Socio Director de Análisis y Acompañamiento Organizacional (AYAO).

## Ahora me ves, ahora no me ves

**E**l teletrabajo no es un término nuevo. Cuando hay movimientos contrapuestos en el mercado (unos que lo adoptan y otros que lo rechazan) suele ser porque ya se han realizado suficientes experiencias que lo validan en determinados casos y en otros no. Es conocido el caso de IBM que, después de promoverlo desde la década de los ochenta hasta conseguir que lo llevase a cabo el 40% de su plantilla y conseguir ahorros millonarios reduciendo el espacio de sus oficinas, en 2017 dio un giro radical para fomentar la innovación y la creatividad obligando a ir físicamente a uno de sus centros o irse de la compañía. Lo que sí parece es que es una realidad que se consolida y que, seguramente, también tú lo practicas en algún momento de tu vida laboral.

El término teletrabajo, legalmente corresponde a la situación en la que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, alternando con su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa<sup>1</sup>.

En España, el teletrabajo en el segundo trimestre de 2018 alcanzó a 1,43 millones de personas, el equivalente al 7,4% del total de ocupados, cinco décimas más que un año antes. Tras descender durante el periodo 2014-2015, el número de empleados que trabajan desde su hogar volvió a crecer en 2016 y en 2017. En concreto, mientras que en 2005 se contabilizaron 808.000 personas en España que trabajaban en esta modalidad, la cifra actual casi se ha duplicado. En nuestro país es una tendencia en aumento, ya que de los casi 950.000 empleos creados en los últimos dos años, el 25% correspondió a teletrabajadores<sup>2</sup>. Aun así, nos encontramos lejos de países como los escandinavos o EE.UU. con valores superiores al 30% del total de su fuerza laboral y con tasas de crecimiento anual superiores.

### EL TIEMPO EN EL QUE VIVIMOS ]

Según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), en los países desarrollados, determinados patrones de cambio estructural pueden causar un aumento del empleo temporal y a tiempo parcial, debido a que se está produciendo un desplazamiento de las manufacturas a los servicios, en los que es frecuente el empleo a tiempo parcial involuntario. Al mismo tiempo, este sector recurre cada vez más a nuevas formas de empleo, como el trabajo compartido, el trabajo a pedido y el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente, que ofrecen la posibilidad de mayor flexibilidad y autonomía que los puestos de trabajo en las manufacturas, pero también se asocian con el empeoramiento general de las condiciones de trabajo, ya que suelen carac-

**Las plataformas digitales no cuentan con una plantilla de trabajadores, sino con una relación de servicios; no se contratan personas sino objetivos y resultados, y los servicios son realizados por profesionales liberales deslocalizados que trabajan para varias empresas •**

terizarse por una mayor incidencia de modelos laborales no convencionales, mayor intensidad laboral, exceso de horas de trabajo, y acceso limitado o nulo a la protección social<sup>3</sup>.

Aparecen nuevos términos como el trabajo flexible o trabajo en remoto que incluye la posibilidad de trabajar desde donde y cuando el profesional considere que resulta más eficiente realizar su trabajo. Hablamos por tanto de modelos más flexibles y libres (ventanas de coincidencia, horarios flexibles, trabajo fuera de la oficina, movilidad, etc.) que residen en culturas organizacionales más maduras, donde prima la confianza y la autogestión de los profesionales y donde la presencia no es un factor fundamental, como sí lo es la orientación a resultados. Es un cambio de paradigma en la forma de trabajar que desvincula definitivamente el trabajo a un espacio concreto y crea el marco adecuado para implantar metodologías ágiles, configurar equipos de alto rendimiento y generar conexión entre disciplinas y áreas diferentes<sup>1</sup>.

La tecnología vuelve a ser un impulsor decisivo de este movimiento, como lo ha sido desde hace decenas de años. El trabajo a domicilio es una forma de realización de la prestación de servicios que en sus orígenes estaba asociada a la realización de trabajos artesanos, manuales o realizados con pedales o pequeños motores eléctricos, hidráulicos, de gas o vapor que respondían al modelo industrial del siglo XIX (4).

### RIESGOS, RETOS Y PARADOJAS ]

El término "uberización" del trabajo toma como referencia a la multinacional digital Uber para identificar a todas aquellas otras plataformas digitales donde la gestión de recursos humanos responde a otros modelos de empleos digitales: empleos parciales, y empleos temporales realizados por personal freelance en régimen de subcontratación (autónomos, emprendedores o startup). Las plataformas digitales no cuentan con una plantilla de trabajadores, sino con una relación de servicios; no se contratan personas sino objetivos y resultados, y los ser-



vicios son realizados por profesionales liberales deslocalizados que trabajan para varias empresas. El profesional no realiza una sola tarea, trabaja por horas o temporadas y puede ofrecer sus diferentes aptitudes<sup>4</sup>.

La robotización, la inteligencia artificial o el machine learning generan temor en el corto y medio plazo cuando se habla de la conservación de los puestos de trabajo. Parece que la tecnología va a acabar con multitud de las tareas que se realizan en la actualidad, sobre todo, las de menor valor añadido. ¿Estamos seguros de ello? ¿Se crearán suficientes puestos para sustituir a los que se automaticen?

La gran paradoja de la automatización es que el deseo de eliminar la mano de obra humana siempre genera nuevas tareas para los humanos. Es lo que se denomina "la última milla", es decir, la brecha entre lo que puede hacer una persona y lo que puede hacer una computadora<sup>5</sup>.

Existen cientos de plataformas digitales y APIs (Interfaz de Programación de Aplicaciones) que subcontratan tareas (micro o macro) a millones de trabajadores para que hagan eso que todavía la máquina no es capaz de hacer, tal y como ocurría en el siglo XIX, lo único que ahora en vez de poner lazos y remates a los vestidos se trata de etiquetar imágenes, eliminar contenidos ofensivos o subtítular videos.

La gestión de estas nuevas formas de trabajo en las que se difumina la barrera entre el ocio y el no-ocio (negocio), entre el dónde y el qué,

supone un tremendo desafío. Tenemos unas normas y leyes que están creadas para lo que ocurría en el siglo pasado. Así como los espacios de trabajo están evolucionando, lo mismo debería ocurrir con la legislación. ¿Falso autónomo o knowmad? ¿Mantenimiento del estado de bienestar o búsqueda de soluciones individuales? ¿Orgullo de pertenencia o solopreneurs? ¿Red de colaboración o sindicatos esféricos?

Encontrar un equilibrio entre las ventajas contrastadas de inclusión de colectivos desfavorecidos, mejora de la productividad individual o reducción de las emisiones de CO2 y los peajes de la dificultad en la conciliación, la precariedad y la desprotección laboral o la alienación personal es uno de los principales retos a los que nos enfrentamos como sociedad en el corto plazo y que supondrá un cambio en nuestra forma de entender la vida y de dar sentido a la misma sin aumentar la diferencia entre nosotros. ]

### REFERENCIAS

1. Más allá del teletrabajo: una nueva forma flexible de trabajo. Libro blanco del Teletrabajo, Edición II. Fundación másfamilia/efr y BICG - Madrid, 2019.
2. Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo 2018. Adecco Group.
3. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 2018.
4. Sierra Benítez, E. M. (2018). Teletrabajo, uberización y robotización del trabajo: propuesta para un derecho del trabajo consistente (sólido, estable y duradero). Ideides, 20.
5. Gray, M. L., & Suri, S. (2019). Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass. Eamon Dolan Books.