

Fortuna

SIETE RIESGOS DEL MODELO ACTUAL DEL TELETRABAJO

kioskoymas#comunicaci

Los expertos advierten de que este sistema es insostenible en el largo plazo

Si no se crea una protección legal acorde, la precariedad del mercado laboral podría acentuarse

ANA MUÑOZ VITA
MADRID

La pandemia está acelerando cambios en la estructura laboral. Algunos de ellos, como una mayor relevancia del teletrabajo, ya se han hecho notar, mientras que otros se irán desarrollando con más intensidad en los próximos meses: trabajos por proyectos, automatización, nuevos diseños curriculares... Pero estas transformaciones también traen consigo nuevos riesgos vinculados a la precarización del mercado laboral. Sobre todo ello se habló esta semana en la conferencia web *La nueva configuración del trabajo tras la pandemia*, organizada por Esade, en la que la directora del Instituto de Estudios Laborales de la escuela de negocios, Anna Ginès, y el decano de la facultad de Derecho de Icade, Iñigo Navarro, enumeraron las principales amenazas que se presentan e hicieron hincapié en la necesidad de diseñar un sistema legal que proteja a los trabajadores. "Se habla de la pandemia como una oportunidad, pero esta por sí sola no va a solucionar los problemas. El futuro depende de lo que hagamos ahora y, sobre todo, de cómo queremos que sea", justificó Ginès. Estos son algunos de los riesgos:

1 Precariedad. "La crisis sanitaria ha sacado a relucir las vergüenzas del mercado laboral", criticó la directiva de Esade. España es el segundo país de la Unión Europea con una mayor tasa de temporalidad, de hecho, esta afecta a más del 26% de los asalariados. Un problema al que se une la generalización del falso trabajo autónomo, lo que ha supuesto la exclusión de estas personas de la protección social básica. El futuro, apuntó Ginès, pasa entonces por fomentar el empleo, pero también por vigilar que este sea de calidad y por luchar contra las irregularidades.



GETTY IMAGES

2 Uberización. En relación con el punto anterior, Navarro se mostró especialmente preocupado por la precarización ligada a las nuevas plataformas digitales. "Podría llegar a pasar que en lugar de trabajadores tuviéramos una auténtica nube humana de trabajo. Así, cada uno desarrollaría las funciones en su casa y cuando una empresa necesitara la realización de ciertas tareas, contrataría a alguno de estos agentes libres para que sirvieran en un momento concreto", comentó el profesor de Icade, quien insistió también en la importancia de que en el teletrabajo se mantengan las garantías y condiciones laborales previas al mismo.

3 Adaptación y salud. Si bien la respuesta de gran parte de las compañías para habilitar el teletrabajo ha sido muy positiva y en menos de una semana trasladaron sus operaciones al mundo online, también ha habido importantes deficiencias, como es la falta de dotación a los empleados de medios técnicos con los que realizar su actividad. "La capacidad de adaptación en materia de riesgos laborales ha sido anecdótica. Son muy pocas las empresas que han dado pautas específicas sobre cómo afrontar el teletrabajo de forma saludable", criticó Ginès, quien también recordó que no es recomendable pasar ocho horas de trabajo frente a un ordenador portátil. Corresponde a la empresa, continuó, garantizar la seguridad y la protección de datos, a

pesar de que el trabajo no se desarrolle en sus instalaciones.

4 Conciliación y desconexión. Para aprovechar los beneficios del trabajo en remoto, este debe implementarse respetando determinadas pautas, pues la manera en la que se ha hecho durante estos meses es insostenible, especialmente con los centros educativos cerrados, reivindicó la portavoz de Esade. "El teletrabajo solo facilita la conciliación si este va asociado con la autonomía en la gestión de tiempos y horarios", recordó Ginès. En esta línea, la experta alertó sobre cómo el nuevo escenario ha exigido un mayor esfuerzo por parte de todos, lo que se ha traducido en más horas trabajadas. Un hecho que ha puesto de manifiesto la necesidad de contar con políticas de desconexión digital. "Se han difuminado todavía más las fronteras entre el tiempo de trabajo y el de descanso", criticó la experta de Esade. Una reivindicación a la que también se sumó Navarro: "Durante estos meses hemos trabajado y vivido en el mismo espacio, sin que haya habido momentos completamente estancos".

5 Negociación colectiva. En un primer momento se creía que la atomización de los empleados y el hecho de que no hubiera un centro de trabajo propiamente dicho traería consecuencias nefastas para la capacidad de asociación, pero la realidad ha superado este

temor. "Los trabajadores de las plataformas digitales han demostrado que pueden usar las nuevas herramientas para la negociación colectiva", celebró Ginès.

6 Género. Todavía no hay datos que analicen cómo afecta el teletrabajo a cada sexo, sin embargo, si esta posibilidad se presenta como una herramienta para la conciliación, existe el riesgo de que, como suele pasar con este tipo de políticas, sean exclusivamente las mujeres las que acaben acogidos a ello. Para evitar esto, la directiva de Esade instó a ofrecer este modelo como una fórmula para compaginar la vida profesional y la personal -no solo la familiar-, a la que puede acogerse cualquier trabajador, indiferentemente de su momento vital, para ganar calidad de vida.

7 Cultura. No es suficiente con ofrecer el teletrabajo como una opción, sino que toda la estructura de la empresa debe ser acorde: si se organizan reuniones presenciales a diario, el trabajo en remoto será impracticable. "Estos meses ha funcionado porque estábamos todos en las mismas condiciones, pero hay que ver qué pasa con un sistema híbrido", recordó Ginès. Un formato que también requiere de nuevas habilidades: "Presentar bien un proyecto a través de una videollamada será tan importante como hacerlo presencialmente", concluyó Navarro.