

Close

THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Shutterstock / Jacob Lund

¿Se debe evaluar (y pagar) de modo distinto el teletrabajo?

11 noviembre 2020 21:43 CET

La pandemia provocó que, en la primavera de 2020, muchas empresas y trabajadores tuviesen que cambiar de forma repentina su forma de trabajar. El porcentaje de trabajadores a distancia ha pasado del 4,8% en 2019 al 16,2% en el segundo trimestre de 2020 (aunque se ha reducido al 10,3% en el tercer trimestre), según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Por otra parte, un estudio de Caixa Bank Research señala que el potencial de teletrabajo en España es del 32,5% de los ocupados, por debajo de la media europea (37%).

Desde que se iniciaron las medidas de confinamiento en marzo de 2020, el 30% de los empleados ha estado trabajando en remoto, según el análisis de Eurofound, un nivel muy cercano al potencial estimado.

Ante este avance del teletrabajo, cabe plantearse si hay que repensar el salario y la evaluación de los trabajadores en remoto.

Únase y apueste por información basada en la evidencia.

Suscribirme al boletín

Autor



Joan Antoni Alujas Ruiz

Profesor de Economía Laboral, Universitat de Barcelona

La teledisponibilidad también va en el salario

En cuanto al salario, no resulta fácil establecer el sistema de remuneración más apropiado. El motivo es que ni el salario por unidad de tiempo ni el pago a destajo se ajustan a las particularidades del teletrabajo.

La dificultad se incrementa cuando se plantea cómo compensar la teledisponibilidad (aquellas franjas horarias en las que el empleado, sin estar trabajando, debe estar disponible) por las discrepancias entre el tiempo efectivo trabajado y el tiempo disponible.

En este contexto, el salario por tarea parece ser el más idóneo, ya que se asignaría una cantidad de trabajo para que sea desarrollado en un determinado plazo de tiempo, permitiendo así al trabajador una mayor flexibilidad para organizarse.

Ahorros, gastos y coste de la vida en teletrabajo

En la práctica, la nueva ley que regula el teletrabajo establece que los teletrabajadores cobrarán “como mínimo” el salario que les corresponde por categoría profesional o actividad. Además, la empresa deberá sufragar o compensar obligatoriamente al trabajador por los gastos que le genere trabajar a distancia.

Esto es, los ordenadores e impresoras, pero también por el mobiliario adecuado y por el aumento de los costes de suministro: luz, calefacción, aire acondicionado, datos de internet y cartuchos de tinta. Estos son los conceptos por los que la empresa compensaría al empleado que trabaja desde casa.

Esta ley no contempla la posibilidad de rebajar el salario en función del lugar de residencia del trabajador, como ha planteado Facebook, que pretende ajustar el salario al nivel de vida del lugar desde donde se teletrabaje. Esta opción rompe el principio de *igual salario por igual trabajo*.

Hay que tener en cuenta que si una persona deja de “ir al trabajo” para realizar el mismo trabajo en remoto, se estará ahorrando el tiempo de ir y volver de la oficina. Este ahorro en desplazamientos supondría automáticamente un incremento de su salario por hora.

Es verdad que es un incremento ilusorio, ya que no aumenta el sueldo real de los empleados, pero en la práctica se estaría dedicando menos tiempo al trabajo, por el mismo salario. En este sentido, los trabajadores podrían ahorrar cada año entre 264 y 660 euros en transporte y hasta 616 euros en comida, según una encuesta de la Cámara de Comercio de España.

Pero esto también implica un ahorro para la empresa, por la menor necesidad de espacios y menor rotación de los trabajadores. En cualquier caso, para que pueda existir la opción de teletrabajo, es indispensable la disposición a trabajar desde casa y que existan las condiciones adecuadas para hacerlo (disponer de una habitación propia o de conexión a internet de banda ancha, por ejemplo).

El reto: evaluar la productividad

La pandemia y el estado de alarma obligaron a las empresas a implementar el teletrabajo en todos los puestos de trabajo en los que fuera posible. Este proceso fue muy rápido y muchas empresas no estaban preparadas para el cambio, ni a nivel tecnológico, ni a nivel organizacional. Este último punto es fundamental para abordar una de las principales preocupaciones de las empresas: la evaluación de los trabajadores en remoto.

A la hora de cuantificar la productividad en remoto es crucial que las empresas adopten nuevas formas de medir el desempeño, se apoyen en sistemas que simplifiquen el seguimiento de los resultados y se comuniquen con sus empleados.

Una manera efectiva de organizar el teletrabajo es que las tareas tengan un punto de inicio, un punto medio y un punto final claramente definidos. Para medir resultados, existen paquetes de software de evaluación de desempeño.

Los datos que se obtengan servirán de referencia para rastrear el nivel de actividad de los empleados, siempre en base a unos indicadores objetivos previamente definidos que eviten posibles sesgos.

También se puede medir la productividad del teletrabajo mediante reuniones semanales con los empleados remotos, que servirán para repasar el desempeño y para definir una lista clara de tareas con plazos negociados.

Estos encuentros también pueden ayudar a reducir los posibles efectos negativos del aislamiento provocado por la deslocalización del espacio de trabajo, y la falta de interacción social entre los empleados.

En teletrabajo, más concentrados

La mayoría de los estudios concluyen que el teletrabajo aumenta la productividad. Esta mejora se debe a que el trabajo en remoto genera un ambiente que favorece la concentración y un menor número de paradas por turno trabajado.

No obstante, hay estudios que indican que el incremento de la productividad puede depender del tipo de tareas que se realizan: es positivo cuando se trata de trabajos creativos, pero en el caso de tareas urgentes y complejas puede ser perjudicial.

Por su parte, el Banco de España ha señalado que la productividad se puede ver mermada por el hecho de que el teletrabajo ha venido forzado por circunstancias ajenas a la relación entre trabajador y empresa.



legislación salario pandemia gasto evaluación productividad teletrabajo trabajadores ahorro
recursos humanos empresa deslocalización