

El teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto, aumenta en todo el mundo. En apenas dos años, el 37 por ciento de la población en edad laboral se acogerá a esta posibilidad, según la consultora International Data Service. Asiáticos, australianos, canadienses y estadounidenses marcharán en cabeza. En España, en el mismo periodo, el 21 por ciento de las grandes empresas y el 16 por ciento de las pequeñas dispondrá de algún tipo de programa o iniciativa que promueva esta forma de trabajo, según datos del Instituto Nacional de Estadística. Sin embargo, hoy muchos empresarios y empleados continúan mirando con recelo la propuesta. La última Encuesta de Población Activa señala que el 91,8 por ciento de los ocupados no trabajó ni un solo día en casa en 2012.

ÁNGELES ZÚÑIGA



¿Estamos preparados para teletrabajar?

La edad de estos empleados del futuro está comprendida entre 30 y 45 años y suele tener una profesión liberal relacionada con la información y el conocimiento.

El teletrabajo es la posibilidad que una organización empresarial o una institución ofrece a sus empleados para realizar su labor a distancia, utilizando las tecnologías de la información y sin necesidad de acudir diariamente a la oficina. Una buena oportunidad para aquellos profesionales que necesitan ajustar los tiempos y gestionar de manera eficaz la

Convertirse en e-worker permite una gran libertad para organizar horarios y planificar el trabajo

vida personal y profesional. Convertirse en e-worker permite una gran libertad para organizar horarios y planificar el trabajo, un mayor ahorro en transporte y desplazamientos, más tiempo para atender los asuntos domésticos, y es una forma práctica de evitar atascos, reuniones estériles, conversaciones de pasillo, cafés eternos, etc.

Así, no es de extrañar que los expertos consultados por ESCRITURA PÚBLICA constaten que todos los factores citados anteriormente aumentan la productividad y representan enormes ventajas para empleadores y empleados. No obstante, también reconocen que la fórmula no termina de encajar en la cultura empresarial de nuestro país que avanza muy lentamente en la puesta en marcha de programas de teletrabajo. Con el objetivo de impulsar esta necesidad social, la Fundación Masfamilia publicó hace unos meses *El libro blanco del teletrabajo*, donde se afirma que esta modalidad horaria aumenta en un diez por ciento la productividad de las empresas, aunque el porcentaje podría alcanzar hasta un 40 por ciento. “Ese diez por ciento no es más que el tiempo que los empleados ahorran en los desplazamientos, la reducción del estrés que suponen los atascos en las grandes ciudades y también las interrupciones involuntarias que se producen en la oficina”, señala Roberto Martínez, director de dicha fundación. De ahí hasta el porcentaje más alto se trata de desarrollar iniciativas más creativas y de facilitar el entorno de trabajo en la medida de lo posible. Para él, es lo que hacen los países más avanzados en esta área y lo que provoca que nosotros sigamos a la cola en políticas de conciliación.

Aislamiento. Según los expertos, las causas de nuestro retraso son varias: el temor al aislamiento profesional, la dificultad para concentrarse en casa y determinados aspectos de índole cultural, como la necesidad de estar físicamente en el lugar de trabajo y dejarse ver. “La tecnología disponible y el porcentaje de penetración de internet en los hogares no son el problema para desarrollar un programa de teletrabajo porque registramos datos positivos en este sentido”, explica Martínez. Los problemas son otros. “Son los propios empleados los que continúan mostrando

¿Qué dice la legislación?

En la última reforma laboral (Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero) se incluyó un apartado específico para el teletrabajo. Aunque todavía quedan lagunas, entre los aspectos más destacables se equiparan los derechos de los trabajadores presenciales con los de los teletrabajadores y se obliga al empresario que contrate bajo esta modalidad a proporcionar los medios necesarios al empleado, entre otros aspectos. La nueva legislación destaca la posibilidad de trabajo presencial y a domicilio en forma alternativa o la adscripción formal a un centro de trabajo a efectos de ejercicio de derechos colectivos. Roberto Martínez, director de la Fundación Masfamilia, apunta que se trata de un avance muy importante, aunque quedan algunos cabos sueltos como la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por ejemplo. “Esto supone un problema en su aplicación porque el empresario no puede garantizar que se cumpla la ley en el domicilio del trabajador porque se invaden aspectos de la intimidad personal o se crean muchas dudas en la aplicación”, explica Martínez, quien se muestra confiado en que estos flecos se puedan solucionar pronto.

El teletrabajo es una forma práctica de evitar atascos, reuniones estériles, conversaciones de pasillo, cafés eternos...

cierto temor a tomar la decisión de un horario de estas características y se acogen a las fórmulas menos arriesgadas”, dice Martínez. Según este experto, además, está la cues-

tion de los sindicatos, que “obligan a los empresarios a regular en exceso esta posibilidad horaria y en el momento en el que restas grados de libertad, la opción del teletrabajo nace muerta”. Para él, el teletrabajo es un pacto entre dos partes: “Hay que escribir lo mínimo y debe basarse en una relación de responsabilidad y madurez porque si no, no tiene sentido.”

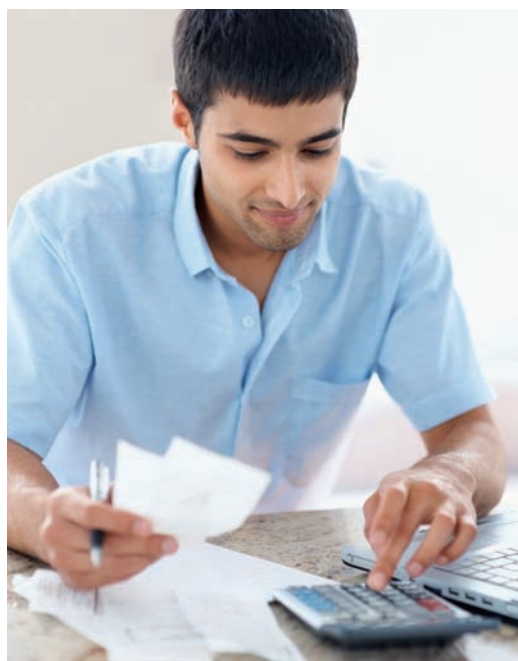
Entre los temores está también la idea de que con las ausencias de la oficina se pueden perder oportunidades profesionales, aunque esto no tiene por qué ser así. El empleado que trabaja a distancia tiene los mismos derechos, las mismas oportunidades y todo depende de su desempeño profesional, no del lugar físico en el que se encuentre señalan los expertos.

Pero, ¿cualquiera puede teletrabajar? Parece que no. Además de las condiciones del puesto que son determinantes, existen otras cuestiones que desaconsejan la práctica: para trabajar en casa hay que ser muy organizado, seguir un ritmo, planificar las tareas y disponer de un lugar apropiado. Según publica Portaltic, “el perfil sociológico del teletrabajador en España es el de un hombre (54 por ciento de los casos), casado (80 por ciento) y con estudios. La edad de estos empleados del futuro está comprendida entre los 30 y los 45 años y suele tener una profesión liberal relacionada con la información y el conocimiento”. Como señala Martínez, la idea es que este perfil se flexibilice y se traslade al resto de las empresas.

A la cabeza. En España, grandes empresas como BBVA, Indra, Línea Directa y Repsol han puesto en marcha programas pioneros en este ámbito que han tenido muy buena acogida entre la plantilla, aunque algunos de ellos han quedado estancados por la coyuntura económica. Según los expertos, las compañías acostumbradas a trabajar en un entorno internacional saben

Empleados más felices

Fernando Rodríguez tiene 38 años, dos niños de seis y cuatro años y teletrabaja desde el pasado mes de enero. Rodríguez es ingeniero informático en Telefónica I+D y trabaja en casa tres días a la semana. Aunque lleva en la misma compañía desde el año 2000 hasta ahora no había tomado la decisión en firme. Actualmente su función dentro de la compañía como especialista tecnológico y *leader developer* le permite acogerse a esta modalidad horaria que le facilita la conciliación entre la vida personal y profesional. Es de los que piensa que la soledad resulta mucho más productiva, aunque reconoce que con este horario se pierden algunas de las cosas buenas que tiene ir a trabajar a la oficina como es el contacto con los compañeros y conocer algunas informaciones sobre los asuntos del día a día. Lo soluciona acudiendo al centro de trabajo dos días por semana. “Para mí, el teletrabajo es la mejor opción, me facilita las cuestiones familiares y estoy expuesto a menos distracciones”, apunta. Sin embargo, señala que para elegir esta modalidad se requieren ciertas aptitudes: ser muy organizado, disciplinado y cumplir con el horario y los objetivos marcados para cada día. Rodríguez recomienda a los que quieren teletrabajar que siempre cumplan el horario para evitar estar todo el día conectados. Entre las ventajas también señala el ahorro de gasolina, la mayor flexibilidad para hacer las cosas y el menor estrés, “no tener que montarse en el coche todos los días es un factor muy importante a tener en cuenta. “Si mi jefe (también teletrabaja) me necesita o tengo que reunirme con un compañero estoy lo suficientemente cerca para poder desplazarme enseguida”. De momento, Rodríguez, que comparte escritorio con su mujer, no cambia esta opción por nada.



España ocupa los últimos puestos en los rankings internacionales de políticas de conciliación.

En la misma situación se encuentra Alberto Sáez, empleado de Repsol. Sáez se acogió a esta posibilidad para conciliar su vida profesional con la personal, ya que hace un año y medio fue padre de su primera hija y puede pasar las tardes con ella. Cuenta Sáez que dispone del 20 por ciento de su trabajo diario desde hace año y medio. Para este profesional, además de la conciliación, este horario le redonda en una mayor motivación y satisfacción personal y le permite una mejor organización de sus tareas profesionales y de equipo. “Muchas veces en la oficina no dispongo de tiempo (reuniones, llamadas...) para pensar y organizar el trabajo. En casa logro una mayor concentración y en muchas ocasiones, incluso saco más trabajo que en la oficina”, señala. Pero no todo es fácil, por supuesto. “Quizá el único punto que pondría sobre la mesa es la dificultad en algunos casos de la asistencia y gestión de las reuniones al no estar físicamente en el mismo edificio con el resto de compañeros, aunque este es un punto que cada vez está más superado con el despliegue de las nuevas tecnologías que nos ayudan a mejorar la comunicación de manera no presencial.”

que es una práctica necesaria y han apostado por ello. Es el caso, por ejemplo de Repsol, donde ya son más de mil los empleados que están incluidos en el programa, de los que 972 están en España. Aun-

que el colectivo de mujeres es predominante, los hombres se incorporan cada vez más a medidas como esta y ya representan un 35 por ciento. “El programa se ha extendido en todas las áreas de la compa-

Esta modalidad de empleo podría incrementar entre un 10 y un 40 por ciento la productividad de las empresas

ña y en todos los niveles, incluso en nuestros complejos industriales. Todos los puestos de trabajo son susceptibles de poder teletrabajar parcialmente, con excepción de aquellos cuya actividad esté directamente relacionada con el centro físico de trabajo”, explica Pilar Marqués, responsable del programa en Repsol y directora de Intangibles.

En la compañía destacan también los beneficios que este tipo de programas suponen para la organización. “Es evidente que el teletrabajo contribuye a que se modifiquen hábitos para una mejora de la gestión”, señala Marqués. “Optimiza la organización de las tareas, aumenta la planificación del trabajo y brinda más facilidad para compaginar el teletrabajo con la asistencia a reuniones”, por ejemplo. Así, en Repsol, el balance es muy positivo. “El programa de teletrabajo se inició en 2008 como una experiencia piloto con 91 personas, para posteriormente y una vez analizados los resultados, desplegarlo a toda la compañía. Su implementación y sus resultados, en términos de satisfacción y productividad, han sido un éxito y hoy está totalmente integrado dentro de nuestros procesos”.

Y es que, debido a la multitud de perfiles diferentes, las empresas deben adaptarse también a las características de sus plantillas. Por ejemplo, en un gran equipo como Repsol surgen diferentes necesidades por lo que se dispone de cuatro modalidades para trabajar desde casa: un día a la semana, dos días a la semana, dos tardes y el viernes y el 20 por ciento de la jornada diaria. ●