

Teletrabajo: la oficina en casa o el placer de trabajar en pijama

El **aislamiento** y la **no desconexión** son dos desventajas frente a la conciliación



LEVANTE-EMV

TRABAJO EN CASA. Aproximadamente un millón de trabajadores se han acogido a este sistema de conciliación laboral y familiar.

Carlos Mínguez. Efe
Todavía son pocos los trabajadores españoles —un 8%, calculan sindicatos y patronal— que han descubierto el placer de trabajar en casa, en pijama y zapatillas, pero año tras año crece el número de adictos al teletrabajo, una práctica muy extendida en Estados Unidos o en los países nórdicos, donde se supera el 25%.

«Volver a un horario fijo, rígido, me costaría.» Es el testimonio de Julián Isla, responsable de soporte en Microsoft España, que desde hace casi cinco años tiene el despacho en casa. «Gestionar mi tiempo de trabajo y ocio me da libertad. El futuro es el teletrabajo», añade.

Concha P., de Telefónica, lleva mucho menos tiempo teletrabajando, desde julio, pero no duda ni un segundo en calificar de «fenomenal» la experiencia. «Todo lo que necesito lo tengo al alcance con un teléfono, un ordenador y el correo electrónico», comenta quien dos días a la semana, los que se queda en casa, se evita horas y horas de atascos para llegar a la oficina.

Julián y Concha son dos ejemplos de los aproximadamente un millón de españoles que de forma voluntaria —debe ser siempre opcional y reversible, destacan en UGT— se han acogido a un sistema que favorece la conciliación familiar y laboral, objetivo en el que coinciden empresarios y sindicatos.

Esta es la principal ventaja de un método de trabajo del que comenzó a hablarse en Estados Unidos en la década de los 70 del siglo pasado y que más tarde cruzó el Atlántico con una implantación más exitosa en los países del norte del continente europeo que en los del sur.

En España son cada vez más las empresas que, bien mediante con-

venios colectivos bien a través de acuerdos internos, han regulado el teletrabajo, sobre todo del ámbito de las nuevas tecnologías, la información y las telecomunicaciones. Compañías como Telefónica, Microsoft, Siemens o DHL.

Los Ministerios de Presidencia, Sanidad y, en Cultura, la Biblioteca Nacional han puesto en marcha planes piloto para fomentarlo entre sus funcionarios, con resultados «bastante positivos», según dijo un portavoz de Administraciones Públicas, donde ha habido dos experiencias, la última el año pasado y a la que se acogieron cien personas.

Sector público y privado están en cualquier caso a la espera de una normativa legal que regule el teletrabajo, una cuestión que quedó pendiente en la pasada legislatura y que tanto sindicatos como patronal confían en que se aborde en la que ahora comienza.

Trabajo flexible

Elena Dinesen, directora de Recursos Humanos en Microsoft España, prefiere hablar de «trabajo flexible», que su empresa promueve desde hace cuatro años con unos resultados «bárbaros». A él puede acogerse prácticamente el cien por cien de la plantilla de sus centros de Madrid, Barcelona y Sevilla. «Es siempre una opción personal, nunca una obligación. Poco a poco ha calado en la plantilla y hoy es una realidad satisfactoria que ha disparado nuestra productividad en los tres últimos años.»

Al ingresar en Microsoft cada trabajador recibe un ordenador, un teléfono móvil de última generación y acceso a una línea de adsl, herramientas que le facilitarán el trabajo bien en casa bien en la oficina. «Nuestra política —dice Dinesen— es dar confianza a nuestros trabajadores y pedirles resulta-

dos, no horas de presencia.» Elena Dinesen asegura que el teletrabajo les ha permitido recuperar a personas con talento, sobre todo mujeres de entre 30 y 35 años que tenían dificultades para conciliar vida familiar y laboral. «La gente joven busca flexibilidad. Ya no hay cultura presencial y se ha perdido el miedo a irse antes que el jefe. El compromiso con la empresa se ha disparado.»

Pero hay también quienes, como en UGT, advierten del peligro que supone que las empresas fomenten el teletrabajo sobre todo entre sus empleadas.

El teletrabajo exige una autodisciplina «que viene de forma natural», destaca la ejecutiva de Microsoft. «No por estar ocho horas en la oficina se va a rendir más o la organización va a ser mejor», insiste.

Telefónica comenzó a implantarlo entre 2002 y 2003, con resultados «bastante positivos» en la medida que, aseguran desde la compañía, «no ha producido un aislamiento del teletrabajador de la dinámica del equipo. El grado de integración se mantiene y la comunicación y coordinación con su jefe también». El rendimiento del teletrabajador, añaden en Telefónica, «se ha visto ligeramente incrementado, mejorando la calidad de su trabajo y la planificación y gestión

■ **Tanto el sector público como el privado están a la espera de una normativa legal que regule este tipo de trabajo**

de sus tareas. En el plano personal ha propiciado cierta integración en la vida familiar y social. Se ha mejorado el equilibrio entre ocio y trabajo».

Para Telefónica esta nueva modalidad «fomenta la flexibilidad organizativa, incrementa la motivación, mejora la productividad, supone una reducción de costes organizativos, una mejor utilización de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, facilita la conciliación de la vida laboral y personal y un incremento de la movilidad».

Estrategias de desconexión

Julián Isla habla de la necesidad de establecer estrategias de «desconexión», válidas que «te permitan no pensar todo el día en el trabajo. Mi despacho —comenta— está en casa, pero en un sitio fijo y al margen de donde transcurre la vida familiar», y de «fijarse límites», porque existe el peligro de trabajar más horas.

Ese peligro, «que la flexibilidad se maneje mal», es uno de los principales inconvenientes que aprecia Raquel Boto, de la Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CC OO, quien alerta también de problemas de «desarraigo y aislamiento». «El teletrabajo dice supone no tanto un avance como otra forma de organización, que debe implicar a todo el mundo, de arriba a abajo.»

Roberto Suárez, de la patronal CEOE, indica que ni todos los perfiles ni todos los puestos de trabajo se adaptan al esquema del teletrabajo, y destaca la importancia del trabajo en equipo.

«Además —advierte— deben garantizarse los mismos derechos y las mismas condiciones, lo que resulta más difícil. El futuro no es tanto el teletrabajo como una organización eficiente del mismo»

PLANES DE AYUDA

El Ivafe cierra un acuerdo para apoyar proyectos internacionales

Pilar Alegre Ramón*

El pasado día 5 de septiembre, el Instituto Valenciano para la Formación Empresarial, Ivafe, y la empresa Demos Global Group firmaron un convenio con objeto de colaborar en el desarrollo conjunto de distintos proyectos en área internacional.

El Ivafe incorpora a su claustro docente expertos y entidades de primer nivel con la idea de aportar su experiencia y conocimientos en diversas áreas. La empresa Demos Global Group, con sedes en Valencia y en Miami (EE UU), es experta en diversas áreas del Derecho, Economía, Fiscalidad e Internacionalización y ase-

■ **El Ivafe ayuda a las empresas a adaptarse a los cambios tecnológicos y nuevas formas de gestión**

■ **Su objetivo principal es la formación de las personas, empresas y organizaciones**

sora a compañías que pretenden introducirse en nuevos mercados, tales como los EE UU y Latinoamérica.

El primero de los proyectos es la incorporación de una nueva acción formativa dentro de la XXª Edición del Plan de Formación Intersectorial del IVAFE. La acción, cuyo título es *Transición de empresa local a empresa global*, aborda los principales aspectos a tener en cuenta en el proceso de internacionalización de las empresas, tanto en actividades comerciales como en inversiones de capital en el extranjero.

Este acuerdo de colaboración permite a Demos Global Group unirse al grupo de firmas expertas que colaboran con el Ivafe como: Cuatrecasas Abogados, J. Edwards&Co, Consultoría de Organización, Tatum, consultoría Comercial, de Marketing y de Personas, Lloyd's Register, Organismo Certificador de Sistemas de Gestión de Calidad, Lagencia, Agencia Oficial de Patentes y Marcas, el IVAC, Instituto de Certificación y Equipo Humano, consultoría especializada en Recursos Humanos y desarrollo habilidades directivas, entre otras.

La XXª Edición del Plan de Formación Intersectorial del IVAFE dará comienzo a partir del próximo 27 de septiembre. Esta información puede ampliarse a través de la línea de Atención a Empresas y Trabajadores del IVAFE (902-929698) o visitando su web www.ivafe.org.

* Rble. Dpto. Comunicación y Marketing del Ivafe