

Sopa de letras del teletrabajo

El trabajo remoto se relaciona con el bienestar y la conciliación familiar de los empleados, pero los límites son siempre necesarios.

D.ESPERANZA/E.ARRIETA. Madrid

Imagine por un momento tener su centro de trabajo en el salón de su casa. El ahorro de tiempo en desplazamientos, una mayor capacidad para poder compatibilizar la vida familiar y laboral, o la reducción de una serie de costes fijos tanto para el trabajador como para las empresas, son algunas de las ventajas que proporciona la opción del teletrabajo.

El avance de las nuevas tecnologías, especialmente, la expansión de la banda ancha de Internet, ha permitido que muchas empresas ofrezcan a sus empleados trabajar total o parcialmente desde el hogar.

Pero, ¿qué hay detrás de este tipo de trabajo? ¿Quién sale más beneficiado con él, el trabajador o la empresa? Las ventajas para las compañías con teletrabajadores móviles se resumen en tres puntos: aumento de productividad, disminución de los costes y mejora de la satisfacción del cliente.

Costes. “Existen muchos factores que incitan a pensar que son las compañías las que más partido podrían sacar a este modelo laboral”, asegura Ignasi Buyreu, responsable del Área de Capital Humano, socio de Mercer. Para él, lo primero que viene a la cabeza al hablar de modelos flexibles de trabajo es el ahorro de costes que supone para las empresas, debido a que “sólo con contratar una línea ADSL, sabes que un empleado puede estar ligado al puesto de trabajo constantemente y, además, puede estar en contacto no sólo con la gente de su oficina, sino con personas que estén en otros países, a miles

de kilómetros de distancia. En definitiva, se rompen las barreras de espacio”.

La compañía de trabajo temporal Randstad se muestra de acuerdo con este razonamiento: “El retorno de la inversión es evidente cuando se habla del teletrabajo, ya

Pros y contras

- Se calcula que gracias al teletrabajo las empresas pueden ahorrar de media cerca de 2.200 euros por empleado al año.
- La mejora de la productividad a través de la organización del tiempo beneficia a los empleados y a las empresas.
- No todo es fácil para mantener una correcta política del teletrabajo. Las empresas deben mantener una filosofía interna muy definida.
- La desconfianza del funcionamiento y la inseguridad en los sistemas de información frenan a las empresas a la hora de dar esta opción laboral.
- Las compañías deben invertir en instrumentos tecnológicos para que sus trabajadores puedan llevarse la oficina a casa.

que se palpa de inmediato, en cuanto se reducen los metros cuadrados que hay que pagar mensualmente por la oficina”, aseguran desde la compañía.

“El problema en España es que no se han hecho suficientes estudios económicos sobre el impacto que tendrían este tipo de modelos flexibles para las empresas”, indica Fernando Rodríguez, director general de Citrix en España. Se calcula que cada puesto de trabajo cuesta entre 4.000 y 6.000 euros anuales a las compañías.

Además, existe otra serie de ventajas, más difíciles de cuantificar como, por ejemplo, la capacidad de respon-

Cada puesto de trabajo en España cuesta entre 4.000 y 6.000 euros a la empresa

der inmediatamente a un correo electrónico de un cliente o poder avisar en cualquier momento de una incidencia ocurrida en el seno de la empresa.

Satisfacción. Desde el punto de vista social, la perspectiva es diferente. Para Ignasi Buyreu, lo fundamental es que, con esta opción, se permite compatibilizar la vida profesional con la familiar, lo que beneficia, sobre todo, a las mujeres. “Con ello pueden flexibilizar el tiempo, organizándose y dando prioridad en cada momento a lo que tiene que hacer, con lo que fomenta su productividad”, afirma Buyreu.

No obstante, las empresas deben tener claros los límites del trabajo remoto, para

que éste no llegue a invadir la vida cotidiana, ni mucho tiempo libre de las personas.

“Las opciones del teletrabajo son variadas, en función del tipo de empresa y de la situación particular de cada persona. En el fondo, lo indispensable es que cada empleado tenga a su disposición las aplicaciones necesarias para poder trabajar cuando lo necesite, esté donde esté”, comenta Rodríguez.

Productividad. Según un estudio reciente elaborado por la consultora independiente IDC, con este tipo de trabajo, los empleados incrementan su productividad entre un 10% y un 30%. Además, la flexibilidad laboral es un factor clave para la atracción de talento hacia

Los teletrabajadores son entre un 10% y un 30% más productivos, según IDC

una compañía. “Al final, si dispones de acceso remoto a los programas informáticos que se emplean a diario en una oficina, se acaba trabajando más horas”, reconoce Rodríguez. Él mismo lleva siete años trabajando a distancia durante la mayor parte del día. “Nos es posible porque nuestro sistema está centralizado desde Estados Unidos”, explica.

Dificultades. No todo es fácil en el teletrabajo. Por un lado, las compañías

deben mantener una política de comunicación interna muy definida, para evitar que aquellos trabajadores que pasan más tiempo fuera de la oficina que en ella se sientan ajenos a la empresa. Por otro lado, el trabajo remoto requiere un gran compromiso y responsabilidad de quien lo utilice.

Situación actual. En la actualidad, según el informe de IDC, un 10% de las empresas europeas cuenta con planes de movilidad destinados a facilitar el uso de las nuevas tecnologías para que los empleados puedan trabajar fuera de su puesto y mejorar el rendimiento empresarial. En general, se trata de iniciativas incipientes, que se limitan a facilitar la consulta de correo electrónico a través de los nuevos móviles, del portátil o de agendas electrónicas.

“Casi todas las empresas que optan por el teletrabajo adoptan un modelo mixto, que combina días en los que el empleado trabaja desde ca-

¿Quién dice que en España se trabaja menos que en Europa?

La variedad de objetivos a alcanzar y la evidente contradicción que en algunas circunstancias pueden darse entre los esquemas de distribución del tiempo preferidos por la empresa y los trabajadores hacen de las políticas de tiempo de trabajo un campo de análisis y de negociación cada vez más complejo. Y es que la evolución del tiempo de trabajo y su distribución ha cambiado substancialmente en los últimos años. Adicionalmente, las TIC hacen cada vez más difícil delimitar la barrera entre el tiempo de trabajo y no trabajo, según un informe elaborado por la empresa de trabajo temporal Randstad. Por otro lado, la creciente individualización de las relaciones laborales, la generalización de la gestión por objetivos y la presencia creciente de muchos profesionales de la industria de servicios en el lugar de trabajo del cliente, acrecientan el diferencial entre lo legalmente pactado y lo realmente trabajado.

En Europa, el tiempo máximo legal de trabajo está regulado por una Directiva conjunta y cada país adopta su tiempo máximo a partir del tope establecido tal legislación. Por lo general, los países se dividen en dos grupos: los que fijan el tope en las 48 horas de acuerdo con el máximo establecido y los que lo fijan en 40 horas. El efecto práctico de este diferencial es casi nulo, “pudiendo entenderse que los países que mantienen el tope máximo lo hacen para tener una red de seguridad para poder ampliar horas extraordinarias, aunque en algunos países las 48 horas incluyen ese tiempo extra”, apuntan en el estudio. En general,

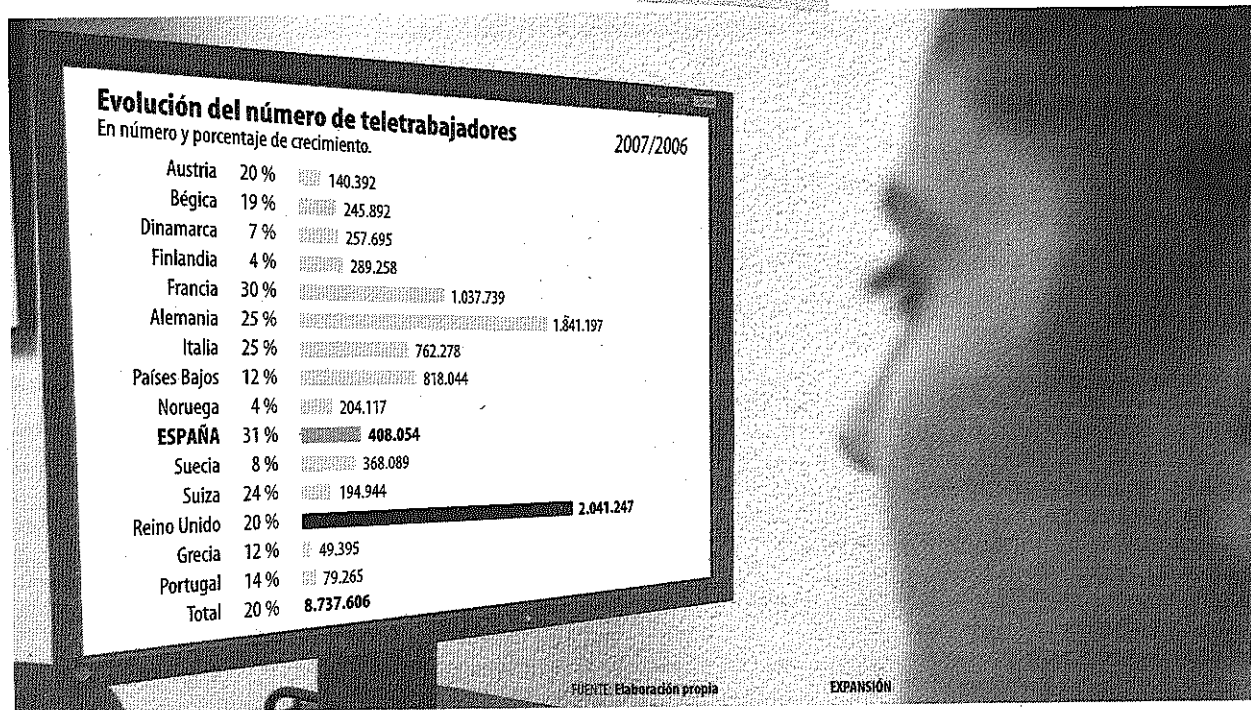
Los autónomos españoles aumentan el promedio de horas trabajadas, hasta dos horas más que la media europea

las horas realmente trabajadas a tiempo completo difieren entre 1 y 2 horas semanales de lo pactado en convenio, mientras que en dos casos, como el de Francia e Inglaterra, la diferencia es significativa, aunque por razones diferentes. En Francia, porque la realidad empresarial se ha impuesto (en el sector privado a la política de las 35 horas). En Inglaterra, porque sigue siendo un país de jornadas prolongadas. Por su parte, en España la diferencia respecto a la media es de casi dos horas más, debido principalmente a que un 20,36% del total de la población ocupada es autónoma y este tipo de trabajadores incrementan su horario. Por sexos, un 82% de los trabajadores hombres trabajan por encima de las 40 horas semanales, muy alejados de la media europea del 61%, mientras que España es el país europeo, después de Portugal, donde un mayor porcentaje de trabajadoras trabajan 40 o más horas.

Promedio de horas anuales de trabajo acordadas colectivamente (2002)

	Horas semanales	Horas anuales	Vacaciones anuales (días)	Fiestas nacionales (días)	Total vacaciones	Horas anuales
Eslovaquia	40,9	2.126,8	20,0	10,0	245,4	1.881,4
Hungría	40,0	2.080,0	20,0	12,0	256,0	1.824,0
Grecia	40,0	2.080,0	23,0	11,0	272,0	1.808,0
Irlanda	39,0	2.028,0	20,0	9,0	226,2	1.801,8
Bélgica	39,0	2.028,0	20,0	10,0	234,0	1.794,0
Finlandia	39,3	2.043,6	25,0	12,0	290,8	1.752,8
Suecia	38,8	2.017,6	25,0	11,0	279,4	1.738,2
Portugal	39,0	2.028,0	24,5	13,0	292,5	1.735,5
España	38,5	2.002,0	22,0	13,0	269,5	1.732,5
Luxemburgo	39,0	2.028,0	28,0	10,0	296,4	1.731,6
Austria	38,5	2.002,0	25,0	13,0	292,6	1.709,4
Noruega	37,5	1.950,0	25,0	10,0	262,5	1.687,5
Reino Unido	37,2	1.934,4	24,5	9,0	249,2	1.685,2
Italia	38,0	1.976,0	28,0	12,0	304,0	1.672,0
Alemania	37,7	1.960,4	29,1	10,5	298,6	1.661,8
Dinamarca	37,0	1.924,0	29,0	9,5	284,9	1.639,1
Holanda	37,0	1.924,0	31,3	8,0	290,8	1.633,2
Francia	35,7	1.856,4	25,0	11,0	257,0	1.599,4
Promedio	38,5	2.002,0	24,7	10,8	273,4	1.728,6
Promedio UE y Noruega	38,2	1.986,4	25,3	10,8	275,8	1.710,6

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working time developments annual update-2002, EIRO



Las impresiones de los expertos

“ El retorno de la inversión del teletrabajo se percibe de inmediato”

Randstad

“ La flexibilidad laboral permite conciliar familia y trabajo y aumenta la productividad”

Mercer

“ Las firmas tecnológicas deben ofrecer soportes financieros a la movilidad”

IDC

“ En España, faltan estudios metódicos sobre las ventajas que aporta el teletrabajo”

Citrix

dad del funcionamiento (16 por ciento).

Previsión. Todas las previsiones de los expertos apuntan a la progresiva introducción de terminales inalámbricos y a la implantación paulatina de una red de acceso de alta velocidad para acelerar el desarrollo de las empresas. IDC, por ejemplo, estima que los empleados con dispositivos móviles que les permitan realizar tareas fuera de sus puestos de trabajo habituales pasarán de 650 millones en 2004 a más de 850 millones en 2009, lo que representa una cuarta parte de la fuerza laboral mundial.

Pese a todo, IDC señala que no habrá una penetración masiva en las empresas

Los trabajadores deben separar su vida laboral de la cotidiana y ser responsables

hasta que los fabricantes, proveedores e integradores de sistemas asuman mayores riesgos y se proporcione fácilmente los soportes financieros a favor de la movilidad. “Con más de 33 millones de computadores portátiles a la espera de ser embarcados con fines comerciales a la región para 2008, acompañado por otros 5,5 millones de teléfonos inteligentes, el entorno de oficina está desapareciendo con el paso del tiempo”, asegura la consultora en su informe.

Teletrabajo y productividad

¿Quién no utiliza habitualmente su teléfono móvil en su vida profesional? ¿Cuántos de ellos están siendo utilizados para enviar y recibir e-mails en cualquier momento y en cualquier lugar?

Sin embargo, todavía quedan algunas preguntas que no son tan fáciles de contestar. Como empleado, ¿podría realizar mi trabajo desde cualquier lugar de idéntica forma que lo hago desde mi puesto de trabajo?, ¿incluso si cambio de dispositivo móvil?, ¿o si en mi casa utilizo un dispositivo distinto del de mi puesto de trabajo?

La tecnología para poder responder afirmativamente a las preguntas anteriores está disponible desde hace algunos años, a precios normales de mercado, pero las condiciones de proliferación de teletrabajadores eran las que no se habían desarrollado al nivel que ahora lo están haciendo. Y entiendo por teletrabajadores tanto a aquellos que en un alto porcentaje de su tiempo están fuera de su lugar de trabajo como aquellos que lo hacen de forma esporádica, que son un gran número de profesionales.

Los dispositivos existentes y la proliferación de redes de comunicaciones baratas (ADSL) ya han hecho posible que cualquiera de nosotros pueda trabajar a distancia, haciendo del teletrabajo una realidad en nuestros hábitos.



Fernando Rodríguez
Director general de Citrix

A nadie le debe pasar desapercibido el ahorro de los elevados costes que supone el mantenimiento de un puesto de trabajo. Basta con observar cómo las empresas que cuentan con teletrabajadores tienden hacia oficinas más flexibles, con puestos no asignados y con salas de reuniones, lo que implica la reducción de espacio y de su propia ubicación geográfica. Esta reducción de costes va emparejada a un aumento de la productividad puesto que se incrementan las horas empleadas por el personal de la compañía.

Con el teletrabajo quedan solucionados muchos de los problemas de conciliación de vida familiar y laboral que afectan al 30% de la población activa de edad comprendida entre los 30 y 39 años en España. Sin embargo, estos problemas que restan horas de productividad pueden ser superados haciendo posible su recuperación e, incluso, su ampliación por parte del trabajador. ¿Quién se resiste a conectarse para ver si ha recibido algo urgente después de una larga reunión? ¿Quién es capaz de apagar el ordenador cuando tiene las aplicaciones en su mano para acabar un trabajo?

Al ahorro de costes y al aumento de la productividad hay que sumar también la rapidez de amortización y, más cuando, sin querer entrar en situaciones catastrofistas, se producen anomalías que impiden al trabajador el acceso puntual a su puesto. ¿Cuánto se habrían ahorrado las empresas por el atasco de más de 150Km provocado por las últimas lluvias en Madrid? ¿Cuánto tras el incendio del Windsor?

El teletrabajo se nos presenta como una nueva fórmula laboral que tiene mucho que aportar a empresas y trabajadores. Un sistema que avanzará cada día más, empujando al alza la media europea situada en un 6%, gracias a las permanentes innovaciones tecnológicas que lo hacen posible.

Aún más, a estas opciones, que en su día nos parecieron innovadoras, se sumará en un futuro muy próximo una nueva oleada de soluciones de virtualización que permitirá a las empresas disponer de infraestructuras virtuales de ordenadores y aplicaciones capaces de aportar muchas ventajas al entramado empresarial, generando un abanico de posibilidades inimaginables hasta ahora.