



Los pros y contras del teletrabajo

Cinco Días. - España le sigue dando la espalda al teletrabajo con un desarrollo muy escaso, y no porque sus resultados lo desaconsejen. Las empresas que lo aplican y los trabajadores que disfrutan de estos programas coinciden en alabar los beneficios de esta forma de empleo flexible. El incremento de la productividad y la calidad de vida del trabajador son solo algunas de las ventajas probadas del teletrabajo. Pero esto no ha sido suficiente hasta ahora para su expansión. En España, el trabajo sigue estando en la oficina.

¿La tecnología no es una de las barreras?, afirma Blanca Gómez, directora de recursos humanos de Microsoft Ibérica, como tampoco lo es la seguridad. ¿Existen multitud de aplicaciones y soluciones que garantizan el acceso a la información corporativa de una forma totalmente segura y sin poner en peligro la confidencialidad de los datos?, recalcan desde Microsoft, una de las empresas más empeñadas en impulsar el teletrabajo en España.

Si la falta de tecnología no es una barrera, la disminución de la productividad tampoco lo es. Así lo atestiguan el 60,5% de las compañías encuestadas por la consultora ICD, que consideran que la flexibilidad en el trabajo trajo consigo el aumento de la productividad.

Sindicatos y empresas reparten culpas entre trabajadores, empresarios, marco jurídico? Sin embargo, todas las partes coinciden en señalar la cultura de trabajo española como un escollo para la expansión del teletrabajo. Según el secretario federal de acción sindical y empleo de Comisiones Obreras, Manuel Sánchez Montero, la concepción clásica del empleo ¿todavía está muy arraigada, y sigue habiendo reticencias tanto por parte de las empresas como de las plantillas?.

Blanca Gómez recalca que los obstáculos nacen del ¿ámbito organizativo y cultural? y apunta directamente a la cúpula directiva: ¿Las barreras surgen desde que en la dirección de las empresas no creen que sea adecuado, que la propia política empresarial no considera la posibilidad de trabajo flexible o que no es adecuado dada la labor que se desempeña?.

El libro blanco sobre el teletrabajo en España, elaborado por el Foro EFR de la Fundación Másfamilia con la colaboración de grandes empresas nacionales entre mayo de 2011 y junio de 2012, añade un nuevo culpable al acusar por igual a organizaciones sindicales y empresas de la escasa implantación del teletrabajo.

Según esta publicación, los sindicatos miran con cierto recelo los programas de teletrabajo por temor a que se debilite la posición de la organización en la empresa. Postura que, en opinión de Manuel Sánchez Montero, ¿está totalmente caduca y descartada?. En CC OO reconocen que en un principio ¿la posición sindical era muy crítica con su implantación?, si bien con el transcurso del tiempo la postura ha pasado a ser ¿totalmente constructiva?.

Obstáculos

Desde el sindicato se quejan de las trabas que surgen a la hora de negociar con la empresa un programa de teletrabajo. Un punto de desacuerdo es el objetivo final que busca la compañía, sostienen en CC OO, donde creen que el principal inconveniente aparece cuando su implantación se plantea como una forma de reducir costes o deslocalizar la compañía, impuesta además sin pasar por una negociación colectiva y sin garantizar las condiciones laborales. Entonces, se crean barreras que alimentan la retención del empleado.

Repsol, otra de las empresas españolas que ha apostado más fuerte por teletrabajo, está de acuerdo con el sindicato. Diferencia su programa de otros en que no busca reducir costes y tampoco deslocalizar la empresa. Se trata más bien de otro modelo de gestión, ¿un estilo de trabajo basado en el compromiso, la eficiencia y la consecución de objetivos?.

Los pros y contras del teletrabajo

Los empleados de Repsol disponen de cuatro opciones de teletrabajo: un día a la semana, dos días a la semana, dos tardes y viernes y el 20% de la jornada diaria. Pero no todos los empleados, porque no todos los puestos lo permiten. ¿Por ejemplo, en estaciones de servicio o complejos industriales es necesaria la presencia física en el puesto de trabajo?, explican desde Repsol.

¿Es una opción para todos los trabajadores, siempre que su función lo permita?, añaden. Según la compañía, de los 5.000 empleados que trabajan en su sede central y que se pueden acoger al programa, más de 1.000 ya lo han hecho. Y con éxito notable, según los trabajadores.

Como fenómeno relativamente reciente, el marco legal del teletrabajo está todavía en construcción y las políticas públicas llevan cierto retraso. Así lo considera la responsable de Microsoft, que echa en falta ¿políticas centrales que ayuden a su implantación y promoción, como existen en otros países europeos?.

CEOE carece de un posicionamiento oficial sobre el tema. Tan solo se remiten a lo dispuesto en el acuerdo interconfederal entre sindicatos y patronales (AENC II), en el que se comprometen a implementar el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, y a la modificación incluida en la última reforma laboral sobre esta materia.

Ser productivo sin renunciar a la familia

La conciliación de la vida familiar y profesional es uno de los puntos fuertes del teletrabajo. Ahorrarse el tiempo del trayecto a la oficina y poder trabajar desde cualquier lugar libera al empleado de horas de trabajo sin que con ello suponga una merma en su productividad. La concentración en las tareas, evitando interrupciones indeseadas, favorece la eficacia del trabajador. Que la productividad del empleado no se reduce es un hecho que constatan desde Repsol. De hecho, en su caso ha aumentado. Así lo piensan nueve de cada diez empleados y también lo creen sus jefes. La única pega que encuentran algunos responsables (17%) es la dificultad para mantener reuniones. En Microsoft Ibérica también encuentran una larga lista de motivos para seguir con sus políticas de teletrabajo. Entre ellos, ¿más productividad, menos absentismo, más motivación e implicación, mejora del ambiente laboral e incluso aumento de las cifras de negocio de la compañía?, enumera Blanca Gómez. Pero para que el teletrabajo aporte todos estos beneficios, en CC OO consideran que el programa debe contener algunos puntos innegociables: ¿Debe ser voluntario y reversible, con los mismos derechos y condiciones de seguridad que el resto de trabajadores, entre ellos los derechos colectivos, se debe prevenir el aislamiento y facilitar los equipos necesarios?. Además, desde el sindicato inciden en la importancia de que los cambios sean consensuados. Probados los beneficios, Microsoft ha querido compartir su experiencia con otras empresas y trabajadores a través de la iniciativa del Día de la oficina en casa, con la que se pretende demostrar ¿cómo gracias a la tecnología se puede trabajar desde cualquier dispositivo y en cualquier lugar?.



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original