



Teletrabajo

Virtudes y defectos de trabajar en pijama

EL TELETRABAJO CONTRIBUYE A PROMOVER LA DIRECCIÓN POR OBJETIVOS Y A CONCILIAR VIDA LABORAL Y FAMILIAR, PERO PUEDE GENERAR SEDENTARISMO Y EXIGE UNA GRAN AUTODISCIPLINA

El trabajo en pijama resulta cada vez menos chocante. Hasta hace pocos años, el desempeño del empleo desde el propio hogar era poco menos que impensable para los trabajadores por cuenta ajena. Pero la revolución tecnológica ha pulverizado los esquemas tradicionales. En la actualidad basta con que la actividad no requiera de forma continuada la presencia física del empleado, y que la empresa le facilite un ordenador portátil con Internet y un teléfono móvil en el que estar localizado para poder trabajar sin salir de casa.

El trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones surge en los años 70 con la crisis del petróleo, cuyo objetivo era evitar desplazamientos en automóvil y, de esta forma, ahorrar energía. En estos momentos, sin embargo, el teletrabajo representa una nueva forma de organización de las empresas y una herramienta eficaz para conciliar la vida laboral y la familiar. Aunque en España, desde 1999 hasta 2006, se ha pasado de un 13% a un 50% de empresas en las que algunos empleados han optado por el teletrabajo -según datos de la "Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible y Responsable" elaborada por los profesores Nuria Chinchilla y Steven Poelmans- todavía son pocos los trabajadores, un 8%, los que trabajan en su propia casa. Un porcentaje muy lejano al de Estados Unidos o los países nórdicos, en los que el 25% de la población se decanta por el teletrabajo como opción laboral.

La flexibilidad horaria y la posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar y la social suponen los principales atractivos para el trabajador. Lo que inclina a las empresas por esta opción es que los teletrabajadores aseguran una mayor productividad (si trabajan por objetivos) y el coste del puesto de trabajo se reduce hasta en un 50%. Sin embargo, aunque a primera vista todo son ventajas, un estudio elaborado por profesores de la *Durham Business School* revela que si bien los teletrabajadores sufren en menor proporción estrés laboral, se muestran mucho más inseguros sobre sus posibilidades de progresar en su carrera laboral y echan de menos el ambiente que se respira en los centros de trabajo y la relación cotidiana con sus compañeros. Por su parte, los empresarios aún albergan ciertas dudas sobre el grado de implicación y compromiso que mantienen los teletrabajadores con la empresa.

Aspirantes a teletrabajador

En principio, cualquier profesional por cuenta propia o ajena, a tiempo parcial o en jornada completa, puede formar parte de esta comunidad de teletrabajadores. Pero no todas las profesiones permiten la flexibilidad necesaria para desempeñar los cometidos desde el propio hogar. En líneas generales, las actividades más accesibles al teletrabajo son aquellas que generan, convierten, difunden, comparten y acceden a información, como los documentalistas, analistas de sistemas, programadores informáticos, traductores, contables, periodistas o agentes de seguros, entre otros profesio-

nales. También recurren al teletrabajo los agentes inmobiliarios, los juristas, los corredores de seguros y de bolsa (agentes o vendedores) y los auxiliares administrativos.

No obstante, muchos trabajadores rechazan esta alternativa. Hay que ser disciplinado y romper barreras culturales como la de acudir todos los días a la oficina. El aspirante a teletrabajador debe dominar el tipo de tarea que realiza, tener autodisciplina laboral y conocimientos básicos de informática y comunicaciones. Entre sus aptitudes se hallan también la automotivación, la adaptabilidad, la planificación, la autoconfianza y la iniciativa, entre otras.



MODALIDADES de teletrabajo

• En el propio domicilio.

Este es el tipo de trabajo con mayor potencial de crecimiento.

• Por cuenta propia.

Característico de los profesionales que realizan tareas relacionadas con el manejo de datos o que suponen una labor de estudio y diseño. Uno de los factores de su desarrollo es la externalización, es decir, la subcontratación de otras empresas o de profesionales independientes para realizar tareas no directamente relacionadas con la actividad principal de la empresa.

• Centros de Teletrabajo o Telecentros.

Un Telecentro es una oficina que dispone de recursos compartidos y que cuenta para ello con las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para poder desarrollar sus actividades laborales.

• Teletrabajadores móviles o itinerantes.

En esta modalidad se encuadran los trabajadores que necesitan desplazarse con frecuencia para mejorar el servicio que prestan a sus clientes, como los profesionales que se dedican al mantenimiento de equipos informáticos, viajantes de comercio, reporteros, consultores, etc... Por este motivo, es muy importante la utilización de redes telefónicas y conexiones de ordenador en línea para mantener el contacto con la empresa mientras desarrollan su actividad profesional.

El teletrabajo también ha abierto importantes expectativas de ocupación para sectores sociales con especiales dificultades de inserción laboral, como es el caso de las personas con restricciones graves de movilidad, por permitir obviar los inconvenientes derivados de la necesidad de trasladarse al lugar habitual de trabajo. Lo mismo sucede con otros grupos que han soportado décadas de discriminación en el ámbito laboral, como las madres, que encuentran en el teletrabajo, con sus horarios flexibles, una oportunidad para continuar su carrera profesional sin descuidar a su familia y vida personal. No obstante, muchas mujeres hallan en esta elección laboral importantes inconvenientes: la fusión de los ámbitos laboral y doméstico puede hacer que muchas de ellas limiten sus salidas al exterior y se retraigan más.

Conciliar vida familiar y trabajo

Mientras que hace medio siglo el 92% de los trabajadores europeos concedían más importancia a su vida profesional que a la privada, en el siglo XXI el 54% otorga más trascendencia a las cuestiones personales, tal y como recoge la última encuesta sobre teletrabajo realizada por el portal de empleo Monster. En la misma línea se manifestaba en 2004 el Parlamento Europeo, que establecía en una de las diez consignas, recogidas en el acta del 9 de marzo, la obligación de destacar la importancia del trabajo a distancia, cuando éste sea posible, para que los trabajadores, hombres y mujeres, puedan cumplir sus obligaciones profesionales, familiares y educativas y se logre un equilibrio entre sus propios intereses y los intereses de la empresa.

A pesar de todo ello, España es uno de los países europeos que menos invierte en ayudas a la familia con un 0'8% del PIB, según el Estudio Anual Cátenon de Satisfacción Laboral y Calidad de Vida 2007. Según esta investigación, las medidas de conciliación de las empresas españolas son insuficientes, y sólo un 5% de las compañías en nuestro país ofrece guarderías para sus empleados y un 10% asumen la flexibilización horaria que demandan tres de cada cuatro trabajadores.

Ante este panorama, el teletrabajo se revela como la mejor opción para conciliar vida laboral y familiar, de manera especial en los casos de personas con familiares dependientes (niños o mayores), con problemas de movilidad o con residencias alejadas, por unir en un mismo espacio la familia y el trabajo.

En una experiencia realizada en 2004 por Telefónica I+D, el 90% de los implicados consideraba que el teletrabajo mejora la conciliación de la vida familiar y laboral y ninguno creía que la dificultaba. Todos coincidieron



VENTAJAS del teletrabajo

en la aceptación favorable del teletrabajo por el entorno familiar, y valoraron, en una escala de uno a cinco, con un 4,5 la adecuación del teletrabajo a la vida personal.

No obstante, la delgada línea que divide casa y trabajo puede originar conflictos en el seno familiar por la intromisión de las responsabilidades familiares en el trabajo y por el peligro de adicción por la falta de horario fijo, entre otros factores. La solución a los posibles problemas pasa por trabajar de forma regular unos días en casa y otros en la oficina. Esta opción eleva al máximo los beneficios del teletrabajo porque hay una mayor concentración y flexibilidad para la familia, y reduce al mínimo los problemas de aislamiento social y el mantenimiento de relaciones con los directivos y compañeros.

Telecentros, a medio camino entre la casa y la oficina

Una posibilidad intermedia entre trabajar en casa y en la oficina son los llamados telecentros, o centros de recursos compartidos, que reúnen casi todas las ventajas de los dos anteriores, y casi ninguno de sus inconvenientes. Estos espacios públicos, patrocinados en general por ayuntamientos y comunidades autónomas, están dotados con el equipamiento necesario para disponer de acceso gratuito y de calidad a Internet y a las nuevas tecnologías, con lo que se libera al trabajador de invertir en equipos y programas informáticos que se quedan obsoletos muy pronto. El usuario cuenta con un ►

Para el trabajador

- Mayor flexibilidad del horario laboral. Le permite organizar sus horas de trabajo y adaptarlas a sus necesidades personales.
- Mayor autonomía. A las personas con un carácter independiente y que les gusta asumir responsabilidades, el teletrabajo les permite disfrutar de un mayor grado de autonomía.
- Favorece la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Ahorro. Se realizan menos desplazamientos, lo que supone un ahorro de tiempo y de dinero. También disminuyen los gastos por reducir el vestuario formal y las comidas fuera de casa. Además, como no es necesario acudir a diario a la oficina puede vivir en un lugar en el que la vivienda sea más económica.

Para la empresa

- Incrementa la flexibilidad, tanto interna como externa. La flexibilidad se entiende en las organizaciones como una necesidad para captar y retener talento.
- Es una forma rentable de promocionar la conciliación.
- Se reduce el absentismo laboral.
- Reducción de los costes fijos de las empresas (menos espacio en las oficinas, ahorro de luz, energía, transportes, alquiler y equipamiento de oficina).
- Mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos. Según diferentes estudios, la productividad del teletrabajador puede incrementarse entre un 20% y un 30%.
- Proporciona a las empresas un acercamiento al cliente. El tiempo de respuesta a un pedido es mucho más rápido con el teletrabajo, así como una mejor capacidad de reacción, eficacia, calidad de servicio e imagen propia.
- Se reducen los problemas de convivencia entre empleados.
- Facilita la expansión geográfica.
- Disminuye el absentismo laboral, los espacios de tiempo mal aprovechados, se trabajan más horas, de más calidad y con mayor motivación, etc.



DESVENTAJAS del teletrabajo

Para el trabajador

- La falta de ambiente laboral puede resultar una desventaja: soledad, falta de apoyo, de comunicación... Todo esto conduce a la pérdida de motivación, valores de equipo, ganas de trabajar y productividad.
- Disminuye las prestaciones y protecciones sociales al trabajador, sobre todo cuando se trata de un empleado por cuenta propia.
- Genera un sentimiento de inseguridad laboral y social, y puede causar una sensación de desprotección ante el desamparo de una normativa específica que cubra riesgos de accidentes de trabajo, enfermedades, etc.
- Hay un temor a que su menor presencia en la empresa signifique una pérdida de oportunidades de promoción en la organización.
- Puede generar sedentarismo, ya que se disminuyen los traslados y movimientos.
- Se tiende de una forma irreversible a la individualización.
- El teletrabajo exige autodisciplina y organización, así como asumir que se necesita descansar para garantizar un rendimiento óptimo.
- Debe tener una formación continua en las Tecnologías de la Información y la Comunicación para no quedarse al margen del mercado laboral.
- Riesgo de intromisión de las responsabilidades familiares en el trabajo.

Para la empresa

- Se reducen los contactos personales, e incluso llegan a desaparecer, lo que restringe o elimina los intercambios de ideas productivas, reduce la interacción social y dificulta la difusión de la cultura empresarial, incidiendo en la capacidad operativa de un grupo de trabajo.
- Se pueden crear conflictos derivados de la lealtad de los teletrabajadores si tienen acceso a los bancos de datos de la compañía.
- En algunos casos, las compensaciones monetarias pueden exceder del coste total del trabajador a tiempo completo en la oficina.

apoyo técnico de gran valor y, además, le permite trabajar en un ambiente libre de interrupciones familiares y/o personales.

Ubicados de manera preferente en zonas rurales de difícil acceso a las nuevas tecnologías y núcleos urbanos desfavorecidos, los telecentros están a disposición tanto de los trabajadores de una empresa privada como de profesionales liberales o pequeñas empresas. En estos telecentros es habitual que se concentren varios teletrabajadores, sin que tengan relación profesional entre ellos. Cada uno se dedica a su propio trabajo de forma independiente, aunque ello no es óbice para que puedan consultarse dudas o tomar un café juntos, lo que facilita las relaciones humanas y profesionales.

Vacío legal

La Legislación española no contempla de un modo expreso el teletrabajo, pero tampoco lo prohíbe. En nuestro país, el hecho de que un trabajador preste sus servicios en la empresa a través de la fórmula del teletrabajo no implica una serie de deberes y derechos adicionales en la relación teletrabajador-empresario, y ha de regirse en principio por el Art. 13 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo que sí está vigente desde julio de 2002 es un Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, con el que se pretende que los teletrabajadores se beneficien de la misma protección que los asalariados que trabajan en los locales de la empresa, y que regula la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, y los derechos colectivos, así como su seguimiento. Este acuerdo equipara flexibilidad y seguridad y refuerza la calidad de los empleos, puesto que vincula el teletrabajo a un contrato e iguala el trato de estos trabajadores con los asalariados que trabajan en los locales de la empresa. ◀

**LA SOLEDAD Y LA FALTA DE
AMBIENTE LABORAL SON
ALGUNOS DE LOS RIESGOS
DEL TELETRABAJO**