

EMPLEO

AÚN RETICENTES

67%

de las empresas catalanas no deja

a sus directivos trabajar desde casa, según un estudio de Eada

ALTERNATIVAS PARA LA CONCILIACIÓN

Teletrabajo sí, pero sólo a ratos

Las empresas españolas empiezan a permitir el trabajo desde casa pero como fórmula parcial o esporádica

Nuria Peláez

El teletrabajo empieza a abrirse paso tímidamente en las empresas españolas. Eso sí, como fórmula parcial o esporádica y no como nuevo sistema de trabajo que sustituya totalmente a la tradicional presencia física en la oficina. “Ya se ha comprobado que un teletrabajo total es difícil: los casos de éxito son de empresas que lo aplican pero no siempre ni para todos los empleados”, reconoce Anna Fornés, directora de la Fundación Factor Humà.

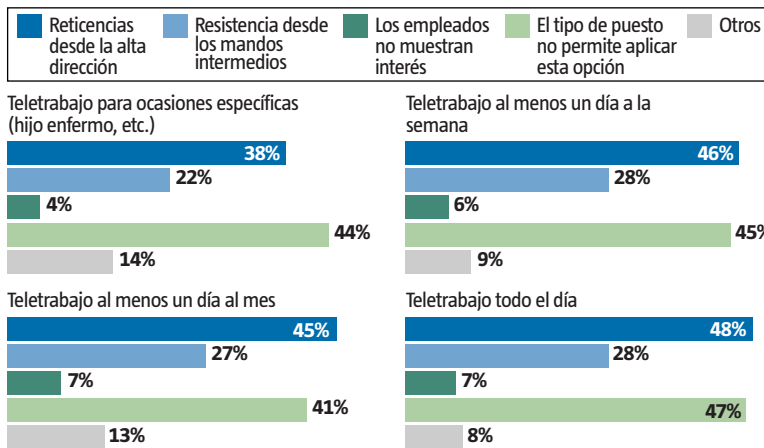
En Estados Unidos, donde su implantación está más avanzada, las compañías aplican al menos cuatro tipos distintos de teletrabajo, según el estudio anual sobre el tema que realiza WorldatWork. La fórmula más radical –trabajar desde casa el 100% de la jornada– aún genera muchas reticencias entre los directivos, que suelen preferir sistemas de menor impacto como ofrecer teletrabajo sólo algunos días a la semana, o todos los días pero sólo algunas horas. En Catalunya, según un estudio de Eada, un 67% de los directivos reconoce que en su empresa no se permite trabajar desde casa, aunque un 40% dice que tampoco le gustaría hacerlo.

Entre los empleados, en cambio, la reticencia a todas estas fórmulas es mínima: poder trabajar desde casa continúa siendo un sueño para muchos profesionales. “Para ciertas personas la posibilidad de practicar el teletrabajo es algo muy importante e incluso determinante a la hora de buscar un cambio de empleo –destaca Víctor Carulla, socio director de Headway Executive Search–. Sin duda habría un alto porcentaje de personas en esta situación, por ejemplo mujeres que acaban de tener un bebé, que estaría dispuestas a cambiar de trabajo si pudieran trabajar desde casa aunque fuese sólo la mitad de su jornada”.

nada”. Eso sí, el teletrabajo sigue reservado a determinadas posiciones y además “no todo el mundo quiere trabajar solo en casa, porque es un modelo muy americano pero a los latinos nos gusta estar con gente”, admite Aline Masuda, profesora de Eada.

Los jefes aún son reticentes

OBSTÁCULOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO



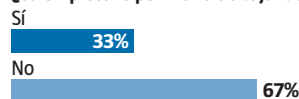
Fuente: WorldatWork y EADA



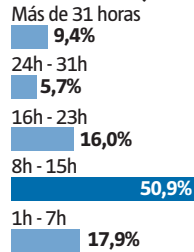
Muchos directivos son aún reticentes a permitir a sus equipos trabajar desde casa aunque sea algunas horas o días por semana CORBIS

LA OPINIÓN DE LOS DIRECTIVOS CATALANES

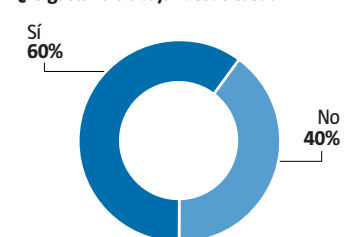
¿Su empresa le permitiría trabajar desde casa?



Si hace teletrabajo ¿Cuántas horas semanales trabaja desde casa?



¿Le gustaría trabajar desde casa?



LAS EXPERIENCIAS PILOTO DE DOS EMPRESAS EN CATALUNYA

SCHNEIDER ELECTRIC

138 euros mensuales de ahorro

En 2010 las oficinas centrales de Schneider Electric en Catalunya, donde trabajan unas 400 personas, pusieron en marcha un piloto de teletrabajo con diversos perfiles, desde embarazadas hasta personas que viven lejos de la oficina, entre otros. Podían trabajar desde casa todo el día hasta dos días por semana, o hacerlo unas horas al día. Los seleccionados y sus jefes contaron con una formación previa y todos ellos ofrecieron cada mes su valoración sobre la experiencia. “Ha sido un éxito tanto para la empresa como para los emplea-

dos”, destaca Ainoa Iurre, responsable de RRHH de los servicios centrales de la firma. Cada trabajador se ahorró más de una hora y media diaria en desplazamientos, con 138 euros de ahorro mensual. “Además, tener más tiempo para conciliar les ayudaba a trabajar más motivados y con mayor eficiencia”, apunta Iurre. La empresa, por su parte, ha comprobado que esta fórmula no perjudica al negocio ni a los clientes. La valoración ha sido tan positiva que la firma lanzará este mes un nuevo piloto con empleados de toda España.

UPCnet

Lo aplica el 90% de la plantilla

UPCnet, empresa de servicios TIC del grupo Universitat Politècnica de Catalunya y miembro de la Fundació Factor Humà, probó el teletrabajo seis meses con sus directivos. “Si ellos podían entender cómo trabajar desde casa, podrían gestionar a sus equipos en la misma situación”, explica Montse Pichot, directora de RRHH de UPCnet. Después se extendió al resto de la organización y actualmente el 90% de la plantilla, de 150 empleados, trabaja desde casa tres o cuatro días al mes. “Las condiciones son que la persona tenga una antigüedad

mínima de un año, que su puesto lo permita y que haya un orden dentro de los equipos”, explica Pichot. El objetivo: favorecer la conciliación personal y laboral y “evitar el tiempo de desplazamiento”, además de “reducir el impacto ambiental y económico de esos movimientos”. Eso sí, algunos empleados han renunciado a este derecho. “Hay personas que por organización personal no lo quieren y no lo hacen, ya que es una medida para aumentar la satisfacción y compromiso de la gente y no una imposición”, apunta Pichot.

LA VANGUARDIA