

Foro de Nuevas Tecnologías de Cibernos TV

El teletrabajo como modelo de relación laboral en la nueva economía

El Foro de Nuevas Tecnologías que emite periódicamente la plataforma de televisión empresarial del Grupo Cibernos, se centró en su séptima edición en el análisis de los cambios en el modelo de relación laboral que supone la Economía Internet.

Al hilo de la discusión sobre las implicaciones del teletrabajo en las organizaciones actuales, Francisco Ortiz, Gerente de Relaciones Institucionales de Telefónica; Rafael González Juliá, Director de Compensación y Beneficios de IBM; Modesto Escobar, Director del programa e-business de la Escuela de Organización Industrial; Santos Núñez del Campo, Secretario de Estudios y Proyectos de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras; y Juan José Goñi, Director de Proyectos Estratégicos de Ibermática; pasaron revista a la situación de los teletrabajadores en nuestro país y explicaron diferentes experiencias en la aplicación de proyectos concretos.

Partiendo de la base de que "en el nuevo modelo de actividad económica los equipos de trabajo son virtuales", Francisco Ortiz, Gerente de Relaciones Institucionales de Telefónica, realizó un completo análisis sobre el impacto del teletrabajo en la empresa: "Existe un director de orquesta que dirige a través de las redes, a través del teletrabajo y surge un nuevo tipo de trabajador mucho más polivalente y con espíritu emprendedor". Para Francisco Ortiz, la principal ventaja del teletrabajo es el ahorro en espacio e instalaciones para las empresas. Pero, además, el Gerente de Relaciones Institucionales de Telefónica aseguró que se ha demostrado que con el teletrabajo "hay menos absentismo y crece la productividad hasta un 45 por ciento". Según Francisco Ortiz, el efecto más importante del teletrabajo es que obliga a la empresa a "plantearse una dirección por objetivos y a hacer una reingeniería de su modelo de negocio. El gran problema es la resistencia al cambio en la empresa".

Tecnología y cultura

Para Rafael González Juliá, Director de Compensación y Beneficios de IBM, una

de las empresas donde el teletrabajo constituye una realidad desde hace casi siete años, es imprescindible un adecuado equilibrio entre tecnología y cultura a la hora de lanzar un proyecto de este tipo: "No se puede plantear un proyecto de teletrabajo sin el soporte tecnológico adecuado, pero no se puede tener éxito en el proyecto si no se posee la cultura interna adecuada; hay que partir de una relaciones de mutua confianza entre empresa y trabajador". En la actualidad, el modelo de teletrabajo está siendo utilizado por el 100% de la dirección de la compañía, el 60% de los técnicos y el 15% del personal de administración: "nuestro propósito es extender el modelo en toda la empresa siempre que el trabajo lo permita y los trabajadores lo acepten voluntariamente".

Desde la experiencia de IBM, González Juliá destaca que el teletrabajo ha supuesto una mayor calidad de vida para los empleados y una mayor satisfacción entre los clientes, que ven cómo la respuesta de la compañía es mucho más rápida: "además hemos detectado una mayor productividad".

Algo connatural

Modesto Escobar, Director del programa e-business de la Escuela de Organización Industrial, va más allá en su valoración del teletrabajo y asegura que se trata de "algo connatural a la empresa moderna". En su opinión, son las empresas con fuerte implantación de las Tecnologías de la Información y con un esquema de negocio flexible las principales candidatas a la implantación de soluciones de teletrabajo. Ahora bien, Escobar alerta sobre el hecho de que los directivos están acos-

tumbrados a "dirigir viendo" y que es necesario modificar la cultura de dirección en la empresa: "Valorar comportamientos o resultados es mucho más difícil que valorar la presencia de los trabajadores".

Un elemento a tener en cuenta a la hora de implantar soluciones de teletrabajo es la formación, que se convierte, según Modesto Escobar, en e-learning: "La empresa moderna no tiene fronteras y hay que formar al empleado allí donde esté".

La opinión sindical

Santos Núñez del Campo, Secretario de Estudios y Proyectos de la Federación de

nes entre empresa y trabajador; los teletrabajadores autónomos, que realizan fuera de la empresa tareas que antes se realizaban internamente y que "sufren lo peor de ambos mundos"; y los teletrabajadores que desempeñan su labor profesional desde telecentros.

Para Santos Núñez del Campo, el principal riesgo a la hora de apostar por el teletrabajo es la disolución del concepto "tiempo de trabajo" y la posibilidad de que el teletrabajo se utilice como coartada para la "disolución de la relación laboral". Según el Secretario de Estudios y Proyectos de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras, "están proliferando formas de relación pseudo laboral y existe el riesgo de que el teletrabajo se convierta en un trabajo en precario. El éxito del modelo de teletrabajo pasa por la representación sindical como único sistema para salvaguardar los derechos de los teletrabajadores".

La tecnología como causa

Para Juan José Goñi, Director de Proyectos Estratégicos de Ibermática, la tecnología es el agente causante y soporte

de este nuevo entorno de trabajo: "La actividad laboral no puede permanecer ajena a la existencia del espacio del teletrabajo; los soportes físicos de las empresas se están convirtiendo en soportes virtuales". Según Goñi, el escenario de trabajo virtual implica dar respuesta a los aspectos relacionados con la planificación y recursos (autoformación, control del tiempo, valoración del progreso...); las capacidades personales de los trabajadores (orientación a objetivos, posibilidad de trabajo en equipo con personas distantes en la organización...); las herramientas disponibles (elementos de autoevaluación, verificación automática...); y la socialización de los empleados (creación de espacios de comunicación, definición de roles, retribución...).

En cualquier caso, el propio Juan José Goñi opina que el teletrabajo "no es una cuestión de todo o nada". Según los datos de una encuesta realizada entre 1.200 empresas por Ibermática, sólo el 23% de los trabajadores no ha desarrollado nunca su labor fuera de la oficina; el 57% declara que trabaja en casa y en la oficina; y sólo el 1% asegura que sólo teletrabaja: "La utilización de las TIC en los escenarios de teletrabajo tiene diferentes grados de aplicación. El progreso de esta transformación exige una correcta flexibilidad, la adecuada gestión de los skills y una importante serie de innovaciones organizativas.

Comunicaciones y Transporte de Comisiones Obreras, lo cierto es que la penetración del teletrabajo en España sigue siendo muy baja, situándose entre un 25 y un 50 por ciento de media europea. Núñez del Campo identifica varias razones para este retraso respecto al resto de Europa: "La estructura de la empresa españolas (PYMEs con un grado de informatización muy bajo); el precio elevado de los equipos y el coste de las telecomunicaciones; y los problemas derivados de la estructura social del país (elevado precio de la vivienda y alto número de habitantes por vivienda donde trabajar)".

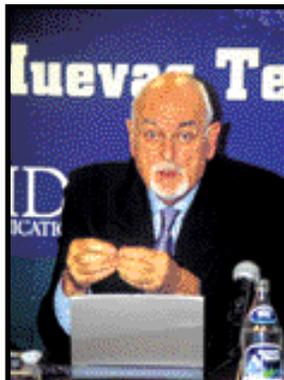
Comisiones Obreras ha detectado la existencia de tres modelos de teletrabajadores; los empleados pertenecientes a grandes empresas que han mantenido su contrato laboral, matizando las relacio-



Francisco Ortiz, Gerente de Relaciones Institucionales de Telefónica



Rafael González Juliá, Director de Compensación y Beneficios de IBM



Modesto Escobar, Director del programa e-business de la Escuela de Organización Industrial



Santos Núñez del Campo, Secretario de Estudios y Proyectos de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras



Juan José Goñi, Director de Proyectos Estratégicos de Ibermática