



Obsímetre 4: El teletreball a les empreses

Existeix poca documentació relacionada amb dades estadístiques sobre el teletreball a Espanya i a Balears, ja que aquest és un terme poc estudiat i sovint desconegut. Però segons dades del 2011 de l'INE, a Espanya hi ha un 21,8% d'empreses amb empleats que teletreballen almenys mitja jornada setmanal. Per Balears, de moment, només disposem de les dades (2009) de l'estudi Les TIC a la pime balear on, davant de la pregunta “Disposa la seva empresa de persones que treballen per mitjà d'Internet fora dels locals de l'empresa?” un 9% de les pimes de les Balears van contestar que sí, mentre que un 86,5% van dir que no.

Per què a Espanya encara no convenç el teletreball? Jordi Vilaseca creu que el teixit empresarial espanyol “està encara en el procés de botar des de l'economia industrial a la del coneixement” i que, per això, els empresaris espanyols “encara no se n'han adonat de que l'economia és global i que s'ha de front a la competència a través de la innovació.” Pel president de la Comissió Nacional per a la Racionalització dels Horaris Espanyols, Ignacio Burqueras, “la cultura del presentisme està massa arrelada. És tercermundista. S'ha de passar a la cultura de l'eficiència cercant l'excel·lència, si desitjam ésser productius en un món de cada dia més globalitzat”. Aquest canvi requereix una nova cultura empresarial i un teixit productiu més centrat en el coneixement.

Segons va publicar Margarita Mayo a la revista Human Resource Management, el novembre de 2009, són dos tipus d'organitzacions les que practiquen el teletreball: les grans empreses i les més petites, curiosament. Un tret important també en aquesta qüestió és que l'empresa sigui internacional, ja que segons comenta, si l'empresa és netament espanyola és més poc inclinada a la implantació del teletreball. Seguint amb les apreciacions de Mayo, el sexe del treballador no determina l'adopció del teletreball, ni de cap altra pràctica de flexibilitat o conciliació.

La crisi, d'altra banda, sí pareix que empeny l'interès real pel teletreball i la seva posada en marxa a Espanya en els darrers 2 anys, coincidint amb el gruix de la gran depressió econòmica que vivim, i no és casual. Aquesta situació ha empès a les empreses i les administracions a la recerca d'alternatives que puguin aportar una reducció de despeses, una obertura al mercat global, jornades de treball variables, deslocalització de la producció, flexibilitat horària, etc. Un estudi elaborat per la Universitat Carlos III de Madrid assenyalava el 2003 que el país comptava amb un “escàs interès per modificar els seus mecanismes laborals”, tot i que la tecnologia ja permetia “noves formes de relació entre els treballadors”. Aquesta manca d'interès per canviar el model tradicional apareixia una vegada i



una altra fins que la fallida financera va obligar a moltes empreses, institucions i empleats a replantejar-se els esquemes. Si fins llavors, diu l'estudi, es premiava la presència i la cultura de treballar més hores que el cap, ara es cerca i es premia la consecució d'objectius.

Val a dir, que el teletreball ofereix considerables avantatges a l'empresari, al treballador i a la societat en general. Aquests són només alguns dels avantatges que representa pel treballador: flexibilitat horària, menys hores i doblers invertits en desplaçaments, menys despesa de menjar fora de casa, un menor pressupost en vestimenta formal, possibilitat d'accedir a un mercat laboral global, permet al treballador triar lliurement el lloc on viure, millora de la conciliació familiar, etc; i per l'empresari: disminueix la rotació de treballadors, augment de la productivitat, reducció de costos fixes (llum, aigua, ...), reducció de l'absentisme laboral, augment de la flexibilitat, etc, però també representa millores per a la societat en general, com les que trobem a la monografia "[Teletreball. Quan el treball deixa de ser a un lloc](#)", reducció dels accidents de trànsit, disminueix la pol·lució i la dependència de la benzina, etc. A Espanya no existeixen dades suficients, però com a orientació, si miram als EEUU, que es mida fins i tot el percentatge que s'estalvien els teletreballadors quedant un dia a la setmana a casa seva, veiem que s'estalvien entre un 11% i un 14% de mitjana, tot i que depèn de la distància a recórrer des de casa fins a l'oficina.

Però també representa alguns inconvenients, com que al treballador li costi establir rutines noves per separar la seva vida personal de la laboral, la tendència també és que el treballador acabi assumint més hores i més càrrega de feina, una manca d'interacció i de relacions socials amb els companys de feina, el factor *out of side, out of mind*, on l'empleat que no està per l'oficina habitualment acaba perdent oportunitats de promoció professional, o que no totes les empreses ni tots els treballadors poden fer front als costos d'una tecnologia adequada pel teletreball, com els ordinadors, Internet, mòbils, Intranet, ...

Segons un estudi de la Cambra de Comerç de Navarra, el teletreball estalvia a l'empresari uns 1200 euros anuals per empleat i incrementa la productivitat en un 20%. L'estudi també parla de l'estalvi en desplaçaments, que suposen unes 216 hores a l'any. I tot i que es tendeix a pensar, reflexiona Laura Caorsi a l'article "Teletrabajo: alternativa ante la crisis y para la conciliación laboral", que els pioners del teletreball són les empreses i els empleats del sector privat, la tendència internacional, diu, suggereix tot el contrari. A la majoria de països del món, els principals promotors del treball a distància són els governs i les institucions públiques, ja que les administracions compten amb més mitjans i recursos. A Espanya, tenim l'exemple d'iniciatives en aquest sentit, com són la del País Basc i de Castella-La Manxa.

Bibliografia

- ERRO Garcés, Amaya; FERRER, Teresa Nagore; ESPARZA Fernández, Natxo; “et al”. Teletreball como medida de flexibilidad empresarial. 2008.
<http://www.camaranavarra.com/userfiles/pdfs/teletreball/teletreball.pdf> [Data de consulta: 03/07/2012]
- CERDÁ, Manuel. Article “*El día de la oficina en casa: iteletrabajadores, uníos!*” 22/06/2012
<http://www.cookingideas.es/el-dia-de-la-oficina-en-casa-20120622.html> [Data de consulta: 02/07/2012]
- MORELL Ramos, Jorge. *Teletreball. Quan el treball deixa de ser a un lloc*. Ed. Monografies. 2012. Fundació iBit. <http://obsi.ibit.org/wp-content/uploads/2012/06/Monografia-6-Teletreball.pdf>
- SECO, Raquel. “*Demasiado antiguos para el teletrabajo*”. *El País*. Edición impresa. 24/01/2011. http://elpais.com/diario/2011/01/24/sociedad/1295823601_850215.html [Data consulta: 02/07/2012]
- SOSA González, Dr. Jorge. <http://www.estudioeic.com.ar/TeletrabajoPYME.html> [Data de consulta: 02/07/2012]
- www.equiposytalento.com “*El teletrabajo reduce los costes y aumenta la productividad*”. 13/04/2011. <http://www.equiposytalento.com/noticias/2011/04/13> [Data de consulta: 03/07/2012]
- www.masnotis.com “*El teletrabajo reduce los costes y aumenta la productividad*”. 13/04/2011
<http://www.masnotis.com/2011/04/13/mas-teletrabajo-en-espana/> [Data de consulta: 02/07/2012]
- www.consumer.es “*Teletrabajo: alternativa ante la crisis y para la conciliación laboral*”. 08/03/2011. http://www.consumer.es/web/es/economia_domestica/trabajo/2011/03 [Data de consulta: 02/07/2012]