

Diciembre 2016

Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad

Medidas de flexibilidad espacial

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubeto Ruiz
Mertxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola
Economía Aplikatua I (UPV/EHU)



Índice

Ventajas e inconvenientes de la flexibilidad espacial	3
Muestra de empresas con posibilidad de teletrabajo.....	4

Ventajas e inconvenientes de la flexibilidad espacial

Intentan conseguir que no sea necesario realizar todo el trabajo en un determinado lugar físico. El importante avance de las tecnologías de la información y comunicación ha favorecido la implantación de este tipo de medidas.

Con el fin de evitar riesgos, el teletrabajo se ha de implantar gradualmente y tras un diagnóstico de áreas, puestos de trabajo y funciones susceptibles de realizarse bajo esta modalidad. Una vez descritos cuáles son, habrá de concretarse cómo se va a llevar a cabo: el coste, a cuántas personas afectará, cuándo y cómo se van a evaluar los resultados, etc. Se puede comenzar con un pequeño proyecto piloto en un área determinada de la empresa y posteriormente extenderse a otras.

Las posibles ventajas del teletrabajo son:

- Permite una reducción de los costes asociados a la estructura de la empresa.
- Dota de una mayor flexibilidad organizativa en el ajuste al cliente/proveedor.
- Permite que las personas puedan tener un elevado nivel conciliador al no depender de una presencia física para ser considerada un trabajador o trabajadora productiva y eficiente.
- Puede elevar el nivel de motivación de la persona.

También se deben mencionar posibles limitaciones del teletrabajo:

- No todos los puestos de trabajo pueden desarrollarse en régimen de teletrabajo. Los puestos de *front office* carecen de esta posibilidad al vincular la tarea a una exposición directa con el cliente.
- El empleado/a puede perder las referencias organizativas del grupo empresarial al que pertenece si el teletrabajo se desarrolla de forma permanente y con una escasez de contactos personales.
- Ciertas desventajas, como la desconexión del trabajador/a con la empresa o sus compañeros/as, se salvan fácilmente utilizando diferentes modalidades de trabajo a distancia: un día, dos días, el 20% de la jornada o tres tardes a la semana.
- Las empresas que desarrollan el teletrabajo necesitan unas herramientas telemáticas altamente desarrolladas.

- Pueden aparecer resistencias, porque en determinados entornos hay cierto arraigo del presencialismo, sobre todo a nivel de jefatura, por lo que es necesario implicar a la alta dirección.

Muestra de empresas con posibilidad de teletrabajo

Wolters Kluwer	<ul style="list-style-type: none">• Ofrece la oportunidad de desarrollar la mayor parte de las funciones del puesto de trabajo en la vivienda del empleado/a o en el lugar de su elección.
IBM	<ul style="list-style-type: none">• Se ofrece al empleado/a la posibilidad de trabajar en cualquier sitio y a cualquier hora. Los y las trabajadoras de IBM no saben lo que es fichar ya que no trabajan por horas, sino por resultados.
Nokia	<ul style="list-style-type: none">• Financia la instalación de ADSL en los domicilios para favorecer el trabajo en casa.• Ofrece a todos sus empleados/as la posibilidad de trabajar dos días a la semana desde su domicilio.
Coca-cola	<ul style="list-style-type: none">• La compañía proporciona un Smartphone a todo su personal, independientemente de su puesto. Además, todos tienen un portátil y ayudas para poder conectarse a internet desde casa. Se trata de que el presentismo laboral no sea un medidor del compromiso de los trabajadores/as.
Groupama	<ul style="list-style-type: none">• La compañía ha elegido como primer área para desarrollar el programa piloto de teletrabajo al Centro de Relación con el Cliente. Por las características que definen esta responsabilidad, el empleado/a puede trabajar desde su domicilio gracias a la utilización de los más avanzados medios informáticos para comunicaciones remotas, lo que permite al empleado/a trabajar de forma no presencial y sin renunciar a la calidad de servicio ofrecido.• Se entiende que el trabajo a distancia evita largos desplazamientos y costes para el/la empleado/a, de lo que se desprende una flexibilidad de horario mayor, con la ventaja

	<p>añadida de que el índice de estrés se ve reducido notablemente. Además, le otorga una mayor autonomía y control sobre su propio trabajo y ofrece una mayor integración a las personas que tengan cualquier tipo de discapacidad.</p>
BBVA	<ul style="list-style-type: none"> En 2011 el banco firmó con los sindicatos mayoritarios de la entidad el acuerdo por el que puso en marcha un innovador sistema de teletrabajo. El banco incentiva que gran parte de los empleados y empleadas de los servicios centrales trabajen desde casa. Está pensado para cualquier persona del grupo, con la excepción de quienes están en las oficinas comerciales. Además, la decisión de hacer sus funciones sin acudir a la oficina tiene que ser voluntaria y reversible. El personal que teletrabaje continúa adscrito formalmente a la misma unidad en que desarrollaba sus funciones con carácter previo. El banco le exige que al menos el 10% de su jornada laboral la desarrolle en las instalaciones de la empresa. Además, establece un horario flexible para que pueda asistir a través de medios tecnológicos a reuniones, cursos de formación o cualquier imprevisto.
Kellog España	<ul style="list-style-type: none"> Total flexibilidad espacial. La organización pone a disposición del 100% de la plantilla: ADSL de 6 megas, MODEM, teléfono fijo gratuito para las llamadas nacionales, blackberry y ordenador portátil, cubriendo todos los gastos (2010)
Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo	<ul style="list-style-type: none"> El teletrabajo es una opción habitual en la empresa ya que algunos colectivos como los vendedores, comerciales, directivos/as e incluso el personal sólo van a las oficinas una vez a la semana. La empresa les facilita un portátil con conexión y una Blackberry para el desarrollo de su trabajo.
Fundación La Caixa	<ul style="list-style-type: none"> Las partes acuerdan aplicar como medida innovadora que la trabajadora embarazada, cuando su puesto de trabajo lo permita, podrá disponer temporalmente durante los dos meses previos a la fecha prevista de parto de herramientas informáticas facilitadas por la Fundación Bancaria «La Caixa» para poder realizar sus tareas desde su domicilio. También acuerdan hacer extensiva esta medida a los trabajadores o trabajadoras que temporalmente tengan movilidad reducida y que sea compatible con el alta laboral. Para esta medida la Comisión Paritaria actuará como mediadora en caso de que sea necesario.
Repsol	<ul style="list-style-type: none"> Repsol ha sido pionera al ofrecer a su personal varias modalidades de trabajo desde casa: 20% de la jornada laboral, dos tardes y el viernes, y uno o dos días completos.
Askora	<ul style="list-style-type: none"> Teletrabajo: las gestoras/es de clientes tienen a su disposición un teléfono móvil y un portátil para evitar, si así lo requieren, su



	<p>desplazamiento a las oficinas centrales y poder optimizar así el tiempo disponible. En este sentido, los portátiles tienen las prestaciones necesarias para facilitar la conexión al servidor central.</p>
--	---

erria ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA



ORAIN
GIPUZKOA