

Septiembre '14

Teletrabajo



Boletín Igualdad Empresa

XVII



Igualdad en la Empresa:

www.igualdadenlaempresa.es

Teletrabajo

Prácticas de igualdad en empresas

Última hora

www.igualdadenlaempresa.es

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir la información que se origine en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y/o sociedad, a fin de contribuir con el objetivo final de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este número el BIE ofrece información sobre una opción de organización laboral que puede favorecer la conciliación de la vida laboral y personal: el teletrabajo. Ahorrar costes y aumentar la productividad son algunas de las ventajas que reporta el teletrabajo a la empresa del siglo XXI, que se mueve en un entorno global donde la competitividad pasa necesariamente por la flexibilidad y la innovación constante.

De esta manera, la información que brinda el BIE sobre el teletrabajo quiere ser una invitación a la reflexión, para que las empresas, sea cual sea tu tamaño, amplíen su perspectiva y vean que es posible mejorar la productividad y ahorrar costes trascendiendo la cultura del presentismo, y enfocándose en una nueva forma de trabajo centrada en la flexibilidad y el logro de objetivos.

Como viene siendo habitual, en el apartado de prácticas de igualdad en empresas, se presentan aquellas relacionadas con principios de igualdad aplicados en las empresas, para ofrecer al resto de entidades ejemplos a tener en cuenta en estas materias. Asimismo, se muestra la última hora en cuanto a convocatorias y noticias recogidas en nuestra web www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de septiembre.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del plan de igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

 Información y contacto

 pdi@msssi.es

 www.igualdadenlaempresa.es

TELETRABAJO: UNA OPCIÓN LABORAL CONCILIADORA PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA

El teletrabajo existe, sí, no es un mito. El teletrabajo es una realidad que progresivamente se ha ido materializando en España como nueva opción de organización del trabajo que favorece la conciliación de la vida laboral y personal, además de reportar múltiples beneficios para las empresas que optan por implementar esta modalidad.

Ahorrar costes y aumentar la productividad son algunas de las ventajas que proporciona el teletrabajo a la empresa del siglo XXI, que se mueve en un entorno global donde la competitividad pasa necesariamente por la flexibilidad y la innovación constante.

En este proceso de competencia global, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) juegan un papel fundamental, pues moldean parámetros como el tiempo y el espacio, que ya no se miden en horas o kilómetros sino en términos de información. En este contexto, crear valor añadido en los productos y servicios pasa por gestionar el talento de los equipos humanos de las empresas, trascendiendo los límites espacio-temporales. De esta manera, el teletrabajo es posible siempre que el área laboral no precise de la presencia física en un lugar determinado de las personas trabajadoras para la consecución de los objetivos empresariales.

Tal vez su empresa se esté planteando implantar programas de teletrabajo ahora o en un futuro. Tanto si es así, como si es la primera vez que escucha hablar de esta opción, a continuación profundizaremos en todos los aspectos que hacen del teletrabajo una posibilidad a tener en cuenta.

¿En qué consiste exactamente el teletrabajo?

El teletrabajo es una opción novedosa de organización laboral que, como se puede intuir, equilibra las necesidades e intereses de las personas trabajadoras y de las empresas, de manera que se establece entre ambos un clima de confianza mutua, donde todas las personas ganan en motivación y productividad.



Una definición consolidada, que viene a completar lo argumentado, es la recogida en el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de 2002, por la que se establece que *“el teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa, se efectúa fuera de esos locales de forma regular”*.

A partir de esta definición, se pueden identificar tres elementos constitutivos que ayudan a concretar qué es y qué no es teletrabajo:

1. El teletrabajo implica un marco contractual; es decir, un contrato o una relación de trabajo asalariada.
2. El teletrabajo conlleva una descentralización del lugar de trabajo; esto es, no precisa de una presencia permanente en las instalaciones de la empresa.

En este punto cabe distinguir dos modalidades de teletrabajo: la de tiempo completo, donde todo el trabajo se realiza a distancia y se acude al centro laboral de forma puntual o excepcional; y la mixta, donde la persona que lo desempeña combina el teletrabajo durante determinadas horas o días a la semana, con el trabajo presencial en el centro laboral. La segunda modalidad, la mixta, es casi siempre la más recomendable, ya que es la que conjuga de mejor forma la flexibilidad con la vinculación y la identificación de la persona trabajadora con la empresa.

3. El teletrabajo se realiza a través de las TIC: fax, teléfono, Internet, ordenador, webcam, etc.; esto es, todas aquellas tecnologías y sistemas que permitan la comunicación y el trabajo colaborativo a distancia.



¿Todo ventajas?

Muchas son las bondades que el teletrabajo supone tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. Sin embargo, también existen algunos riesgos que conviene tener presentes, de manera que puedan ser previstos y gestionados por la empresa. La clave está en potenciar las ventajas y minimizar, incluso neutralizar, los riesgos.

Para la empresa



- Mayor productividad, al eliminar tiempos no productivos.
- Menor absentismo laboral, debido a enfermedades leves.
- Mayor posibilidad de fortalecer los equipos de trabajo con la contratación de personal cualificado, trascendiendo las limitaciones espaciales y geográficas.
- Menores costes para la empresa, con el ahorro de espacio, equipamiento, etc.

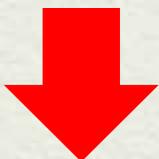


- Menor control directo de las personas teletrabajadoras, incluyendo la imposibilidad de supervisar directamente el desarrollo del trabajo, pero no así el resultado que se mide por la consecución de objetivos. Por este motivo es importante establecer un clima de confianza mutua.
- La deslocalización de las personas que integran el equipo de trabajo puede dar lugar a cierta falta de identificación con la visión y misión de la empresa y a cierta pérdida de imagen corporativa, e incluso se puede resentir o diluir la fidelidad de las personas teletrabajadoras. La modalidad mixta de teletrabajo, que combina la presencialidad en las instalaciones de la empresa en unos días, con el trabajo a distancia en el resto, evita este tipo de situaciones.
- Mayor dificultad para resguardar la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa; por ello la empresa debe prever medidas de ciberseguridad, así como entrenamiento a las personas teletrabajadoras en protocolos de comunicación seguros.
- Déficit de adaptación a la nueva forma de organización del trabajo por posibles deficiencias en el intercambio de información o dilatación en los procesos de toma de decisión.

Para la persona teletrabajadora



- Mayor productividad, y satisfacción derivada de ella.
- Mejores condiciones para la concentración, ya que se establece un ambiente de trabajo sin interrupciones.
- Mayor rentabilidad y optimización del uso del tiempo, al eliminar "tiempos muertos". Entre otros, se reducen los desplazamientos del hogar al trabajo, con el consiguiente ahorro económico.
- Control del entorno de trabajo, pues éste depende de la elección de la persona.
- Mayor calidad de vida, en lo que se refiere a la flexibilidad horaria y a la planificación individualizada y adaptada a las necesidades de cada persona.
- Mayor inclusión laboral, al aumentar las posibilidades de que personas con discapacidad puedan incorporarse a un puesto de trabajo.
- Menos horas extraordinarias y, por tanto, más tiempo para actividades personales.



De tipo social, (teniendo en cuenta que pueden neutralizarse al priorizar la modalidad mixta de teletrabajo sobre la fórmula de teletrabajo a jornada completa):

- Menor integración en la empresa. Para evitarlo se deben establecer comunicaciones fluidas, de doble vía, entre la empresa y la persona trabajadora, así como vinculaciones que refuercen los lazos de identificación con la empresa.
- Mayor sentimiento de aislamiento, por lo que se deben establecer y potenciar las vías de comunicación y vinculación con los/as compañeros/as de trabajo.
- Dificultad para una interlocución rápida cuando la persona realiza consultas, al dilatarse los tiempos de respuesta. La persona debe contar en todo momento con apoyo laboral pertinente, por lo cual se deben prever protocolos de comunicación ágiles.
- Mayor vulnerabilidad de la persona teletrabajadora en el caso de que se debilitase su relación sindical. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tiene los mismos derechos que sus compañeros de empresa.

De tipo individual:

- Mayor dificultad para separar la jornada de trabajo del tiempo familiar, por lo cual el perfil de la persona teletrabajadora debe caracterizarse por la capacidad de organización y de autogestión, así como la responsabilidad y el compromiso.
- Mayor facilidad para "engancharse" al trabajo, ya que las TIC permiten estar "en línea" o disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Por este motivo es fundamental que la persona tenga capacidad de organizarse y "desconectar".
- Transferencia de ciertos costes a la persona teletrabajadora (gastos de iluminación, teléfono, internet, equipamiento, etc.). Se debe establecer quién y cómo se asumen estos costes.

¿Para quién y de qué forma?

Implementar con éxito la modalidad de teletrabajo en la empresa exige una etapa previa de definición y preparación, en la que se deben tomar una serie de decisiones que afectan a los procesos de producción y de organización. Los términos de referencia deben estar claros para que los cambios se produzcan de forma ordenada y adecuada, sin dejar nada al azar o la improvisación. Primeramente, hay dos circunstancias que deben asegurarse:

1. que las tareas consideradas puedan ser realizadas de forma descentralizada, fuera del centro de trabajo;
2. que la empresa disponga de las herramientas técnicas y procedimentales necesarias para poder llevar adelante el teletrabajo con la calidad pertinente.

Siempre se debe tener en perspectiva que el teletrabajo debe responder a las necesidades de la empresa, si bien esto puede articularse perfectamente con las necesidades de las personas teletrabajadoras, en una lógica de ganar-ganar.

El diálogo es un ingrediente fundamental para el éxito, pues la empresa y las personas que se van a acoger a la modalidad de teletrabajo deben estar de acuerdo en los términos y las condiciones del mismo. De igual manera, la empresa debe tener presente que, conforme a lo establecido en el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de 2002, se ha de hacer partícipe a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT). En este punto cabe recordar que el teletrabajo es voluntario y reversible, tanto para las personas que se acogen a él, como para la empresa, y que aquéllas tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto del personal.

La empresa debe tener especial cuidado a la hora de identificar a las personas teletrabajadoras, pues esta modalidad de trabajo requiere de perfiles personales con una serie de capacidades y habilidades, tales como la autogestión, la planificación, la comunicación o el compromiso. Así como el teletrabajo no es para cualquier puesto, tampoco lo es para cualquier persona.

El teletrabajo, afecta, asimismo, al resto del equipo; tanto a los responsables de las personas que teletrabajan, como a los compañeros y compañeras con quienes comparten tareas y/o responsabilidades. La comunicación fluida y la confianza son elementos que garantizan que el proceso se desarrolle de forma adecuada.

Hoja de ruta: ¿cómo implementar un proyecto de teletrabajo en su empresa?

Paso a paso, así se pone en marcha el teletrabajo en una empresa. La planificación, insistimos, es fundamental. Por ello, la empresa debe elaborar un proyecto que establezca distintos momentos o fases. Cada empresa debe establecer su propio plan, de acuerdo a sus características y particularidades, aunque siempre es muy aconsejable consultar buenas prácticas de otras empresas, porque las experiencias ajenas son una fuente de ideas y de orientación. Dicho esto, las fases propuestas para poner en marcha un proyecto de teletrabajo son las siguientes:

1. Definición del programa de teletrabajo

Establecer un proyecto de teletrabajo requiere, como punto de partida, de una autoevaluación honesta y realista, que oriente la toma de decisiones adecuadas a la especificidad de la empresa.

Este es el momento para identificar las tareas susceptibles de ser “teletrabajadas” así como los perfiles idóneos de las personas teletrabajadoras, y los recursos tecnológicos necesarios en lo concerniente a sistemas y equipamientos.

También es el momento para evaluar los riesgos que podría conllevar la adopción de esta modalidad de trabajo, para lo que recomendamos repasen la tabla anterior. Asimismo, en esta fase deben evaluarse las inversiones y costes asociados. Si en un primer momento la implementación del teletrabajo puede conllevar ciertas inversiones (para la realización del traslado, compra de licencias de software, capacitaciones, etc.), a la larga esta modalidad supone menores costos, y por tanto un ahorro para la empresa.

El diagnóstico brinda una serie de conclusiones, de forma que se puedan tomar decisiones informadas y pertinentes. En el caso de que la empresa vea conveniente y ventajosa la adopción del teletrabajo, y efectivamente decida seguir adelante, uno de los productos que debe obtenerse en esta fase es el Acuerdo de Teletrabajo, donde se recogen por escrito todas las decisiones y medidas que afectan a las partes implicadas en el proyecto de teletrabajo, es decir, la empresa y la persona teletrabajadora (horarios, salario, equipamiento, objetivos, responsabilidades, etc.). Este acuerdo tiene carácter contractual y vinculante.

A continuación se propone una lista de control que contempla todos los aspectos que venimos comentando y que la empresa no puede olvidar:

- ✓ Determinar las tareas teletrabajables.
- ✓ Identificar el perfil de la persona teletrabajadora e identificar al personal candidato para el teletrabajo.
- ✓ Establecer un sistema de seguimiento y control.
- ✓ Identificar los sistemas de información y comunicación necesarios.
- ✓ Contemplar el equipamiento necesario.
- ✓ Definir un protocolo de incorporación al teletrabajo.
- ✓ Firmar el “Acuerdo de Teletrabajo”.

2. Realización de una experiencia piloto

Una vez que la empresa ha realizado el diagnóstico, ha tomado las decisiones informadas y ha definido el proyecto de teletrabajo, es el momento de la ejecución. Lo más acertado y recomendable es iniciarla con una experiencia piloto, a fin de verificar que lo diseñado en el proyecto de teletrabajo es posible y adecuado para la empresa. En ella se deben incluir la formación tanto de las personas teletrabajadoras, como de las personas responsables a cargo, para potenciar y/o desarrollar las habilidades que esta modalidad laboral requiere.

Este período de prueba debe tener una duración mínima de ocho semanas, y debe contemplar dos aspectos: la realización de la experiencia piloto, y el seguimiento y evaluación de la misma, que debe realizarse en el momento intermedio y al final:

- La evaluación intermedia permite introducir medidas correctivas para adaptar el proceso, y consiste en realizar entrevistas a las personas teletrabajadoras y a sus responsables.
- La evaluación final determinará, con un Informe de Conclusiones y Recomendaciones, la conveniencia de este tipo de modalidad de trabajo en la empresa. Para su realización se toman en cuenta, además de las opiniones personas involucradas en la evaluación intermedia, al resto de compañeros/as de trabajo de la empresa, así como a las personas usuarias receptoras de los productos o servicios.

3. Extensión del teletrabajo

Si los resultados de la experiencia piloto han sido satisfactorios, la empresa ya está preparada para continuar con la implantación del teletrabajo. En este momento continúa siendo fundamental la evaluación, ya que debe ser una constante a fin de la mejora continua en pro de la competitividad.

RESEÑA NORMATIVA RELATIVA AL TELETRABAJO

Aunque como hemos visto, el teletrabajo supone una interesante oportunidad para las empresas y las personas trabajadoras, lo cierto es que la normativa al respecto es aún poco concluyente. Ello está sin duda relacionado con su carácter relativamente novedoso y, sobre todo, con la dificultad de estandarizar una práctica que, de hecho, debe ajustarse a la realidad de cada empresa.

El ya mencionado [Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo](#) data de 2002 y fue suscrito, a instancias de la Comisión Europea, por los representantes europeos de sindicatos y empresarios: CES, UNICE / UEAPME y CEEP. Este documento, si bien contribuye a consolidar muchos de sus aspectos fundamentales, no tiene carácter vinculante para los países miembros.

En España, este Acuerdo Marco ha ido encontrando sucesiva transposición en el [Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003](#), suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas a nivel nacional (UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME), y en el de 2007 ([ver completo](#)).

En estos documentos se incorporan consideraciones sobre orientaciones salariales, el carácter voluntario y la igualdad de derechos legales y convencionales de las personas teletrabajadoras con respecto a las personas que trabajan en las instalaciones de las empresas, así como la conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, confidencialidad, la PRL, las instalaciones, la formación etc. El teletrabajo continúa siendo un tema abordado, en este ámbito, en el [II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 Y 2014](#).

En términos de normativa específica, destaca la nueva redacción del [Artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores](#) que es relativo al “Trabajo a Distancia”. Se recomienda una detallada lectura del mismo.

Finalmente, señalar que probablemente la normativa más detallada al respecto sea la que suponen los diferentes **Convenios Colectivos** que detallan esta modalidad de trabajo, tanto a nivel sectorial como empresarial.

JURISPRUDENCIA DE INTERÉS

Imposibilidad de imponer el teletrabajo por parte de la empresa (STS 2126/2005, 11 de abril de 2005) [Ver completa](#)

La aceptación del trabajo a domicilio no puede ser obligatoria para el trabajador y no puede establecerse con este carácter ni por la vía del art. 41 ET, ni mediante acuerdo colectivo, pues implica una transformación del régimen contractual que afecta a la esfera personal del trabajador. El conflicto se plantea porque la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros de la misma firman un acuerdo por el cual se establece una nueva organización de los recursos de la empresa en virtud del cual parte del personal realizarían las funciones administrativas en su propio domicilio.

Establece la sentencia que *“cuando se convierte el domicilio en lugar de trabajo se está obligando al trabajador a poner a disposición del empleador algo más que la fuerza de trabajo, pues se convierte en centro de trabajo, en lugar de producción, el propio espacio donde se desarrolla la vida privada del trabajador y esto no sólo supone un coste adicional, que puede quedar sin retribución, como en el caso de que haya que destinar al trabajo lugares que antes se destinaban a otros usos familiares, sino que también puede tener consecuencias de otro orden en la convivencia en el hogar o en la vida personal del trabajador, que deben quedar al margen tanto de las modificaciones unilaterales del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, como también de las decisiones de la autonomía colectiva, que han de operar sobre las materias colectivas (sentencias de 11 de abril de 2000, 30 de abril de 2002 y 20 de octubre de 2004), pero no sobre aquellas que pertenecen a la vida privada del trabajador.”*

Conceptualización del teletrabajo como relación laboral (STSJM 469/1999, 30 de septiembre de 1999) [Ver completa](#)

Las notas características de la relación laboral son la ajenidad y la dependencia: es decir, prestación retribuida de servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa. Que dicha prestación se lleve a cabo fuera de las dependencias de la empresa responde a razones organizativas pero no dice nada respecto de la naturaleza laboral de dicha relación. La Sentencia reconoce la ajenidad, *“al ser los trabajos realizados tan esenciales en la empresa como lo son las portadas de las revistas a cuya edición se dedica (...), sin las cuales no podía cumplirse el objeto de la empleadora, siendo la misma la que corría con el riesgo y ventura ya que los actores percibían idéntica cantidad”,* y el sometimiento *“al ámbito de organización y dirección de la empresa (...) ya que las órdenes patronales eran continuas y directamente impartidas a los trabajadores a través de internet.”* Concluye estableciendo que claramente *“nos hallamos ante una relación laboral, propiciada por las nuevas tecnologías, (...) debiéndose asimilar a la presencia física la presencia virtual, porque el resultado para ambas partes de la relación laboral es idéntico, (...) en todo caso la forma de la prestación del servicio no es sino una condición más del contrato de trabajo, asumida por ambas partes”.*

PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS

Las prácticas que se muestran a continuación en este *Boletín*, son de empresas que en la actualidad están reconocidas con el distintivo “*Igualdad en la Empresa*” (DIE).

REPSOL, S.A.



Repsol es una empresa internacional que genera y provee servicios energéticos a millones de personas. Esta multinacional de la energía, que cuenta con un equipo humano conformado por más de 70 nacionalidades que trabajan en más de 30 países, ha querido ser, también, un referente en políticas de conciliación, incluyendo el ámbito del teletrabajo. Fundada en 1987, Repsol cuenta desde el año 2007 con un Comité de Diversidad y Conciliación, y desde el 2008 viene implementando un programa de teletrabajo al que el pasado año 2013 estaban adscritas un total de 1.222 personas trabajadoras en España.

Repsol entiende que el talento humano es una de sus fortalezas, y que de su adecuada gestión depende la competitividad y la sostenibilidad de la empresa. En este sentido, su apuesta por la conciliación responde, en palabras de la compañía, “a la búsqueda de bienestar de las personas que forman parte del equipo Repsol”. Potenciar el equilibrio entre la vida personal y profesional de las personas que conforman la compañía forma parte de su cultura empresarial, desarrollando diversos programas de conciliación.

El Programa de Teletrabajo se inició en el 2008 mediante una experiencia piloto, a la que se adscribieron de forma voluntaria 131 personas trabajadoras con una amplia variedad de perfiles. El resultado fue positivo, y en la evaluación nueve de cada diez personas valoraron la experiencia de forma positiva. En vista del éxito de la iniciativa, Repsol decidió implementar progresivamente el Programa de Teletrabajo, normalizándolo como una de sus actuaciones. Las señas de identidad básicas del Programa de Teletrabajo de Repsol son:

- **Teletrabajo a tiempo parcial**

Todos los puestos de trabajo pueden acogerse a la modalidad de teletrabajo, eso sí, a tiempo parcial. Únicamente quedan al margen de este programa aquellos cargos cuya actividad exija un desempeño presencial en el centro de trabajo. Las cuatro modalidades de teletrabajo que Repsol ha venido implementando son: un día a la semana, dos días a la semana, dos tardes y viernes, y 20% de la jornada diaria. Como novedad, cabe señalar que el último Acuerdo Marco de Repsol, que regula aspectos concretos de las relaciones laborales de la compañía, prevé la posibilidad de solicitar una modalidad más de teletrabajo de tres días completos, si bien esta disposición se hará efectiva a medida que se firmen los convenios colectivos en cada una de las empresas que integran el grupo Repsol.

- **Teletrabajo a demanda de la persona trabajadora**

Cualquier persona trabajadora de Repsol puede solicitar acogerse al Programa de Teletrabajo, sin necesidad de explicar los motivos de su requerimiento. Simplemente, la persona trabajadora debe cumplir con algunos requisitos organizativos, técnicos y de perfil.

- **Teletrabajo con medios adecuados y seguridad**

La empresa asume la dotación de los medios preventivos y tecnológicos necesarios para que la persona teletrabajadora pueda desempeñarse de forma adecuada. Asimismo, Repsol incluye en su protocolo una visita de evaluación de riesgos para comprobar que las condiciones de seguridad están garantizadas.

- **Teletrabajo para la satisfacción y el éxito global**

En el año 2011 se realizó el último estudio de satisfacción del teletrabajo en Repsol. La consulta incluyó las opiniones de personas teletrabajadoras, sus responsables, compañeros, directivos y el resto de la compañía. Los resultados son un aval para continuar con el programa: la puntuación de 8,27 sobre 10 explica por qué Repsol considera este programa como un éxito para el conjunto de la empresa.

En el año 2013 Repsol publicó su Libro Blanco del Teletrabajo, donde recoge su experiencia en esta modalidad laboral. Con esta publicación, que se encuentra disponible en su [web](#), Repsol quiere poner sus buenas prácticas y lecciones aprendidas al alcance de la sociedad.

REPSOL responde

- **¿Qué ha supuesto para Repsol la asunción de la política de conciliación como parte de la cultura empresarial? ¿En qué medida han contribuido las medidas conciliadoras con el crecimiento de la empresa, tanto el ámbito nacional como en el global?**

En Repsol tenemos el convencimiento ético y la necesidad de respetar los derechos de las personas, y en este marco hemos asumido un firme compromiso con el respeto al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. De esta manera, hemos visto necesario poner en marcha iniciativas que, acordes con la estrategia empresarial, estén dirigidas al bienestar de las personas como medio indispensable para la sostenibilidad de la compañía a largo plazo.

La empresa debe ser un reflejo de la sociedad, siendo la cultura el elemento facilitador de los objetivos que activa las conductas que dan sustento a los valores de la compañía. En Repsol, nuestro principal objetivo es la identificación y retención de talento, ya que nuestra visión es ser una empresa emprendedora, rentable y socialmente responsable que mejore la calidad de vida de las personas.

- **¿Qué ventajas tiene para Repsol el Plan de Teletrabajo? ¿Inconvenientes?, y si los hubiese, ¿qué estrategias siguieron para salvarlos o minimizarlos?**

La flexibilidad organizativa y la incorporación de las nuevas tecnologías al entorno laboral constituyen elementos clave para facilitar la integración y consolidación del empleo. El programa de teletrabajo es considerado un éxito por el conjunto de la organización, con ventajas para todos los colectivos: posibilita la conciliación de la vida laboral y personal, supone un ahorro de tiempos en desplazamientos, permite una mayor concentración en el trabajo y, en consecuencia, mejora la productividad y la aportación de valor.

Con la incorporación de las políticas de conciliación en la estrategia empresarial en Repsol perseguimos aprovechar ventajas como la creatividad, la innovación, el aprendizaje mutuo, además de mejorar el clima laboral, el orgullo de pertenencia a la compañía y la imagen de la organización como empleador y proveedor de servicios. De esta forma, aunamos la voluntad de combinar en todo momento rentabilidad y responsabilidad, en concordancia con la estrategia de negocio y la consecución de objetivos.

La conciliación implica un cambio cultural. En este sentido, el principal inconveniente en la extensión del programa del teletrabajo ha sido el arraigo de la cultura de la presencia, lo que ha hecho necesario un plan de gestión del cambio, a través del impulso de una evolución cultural orientada a la obtención de resultados y a la aportación de valor basada en una relación de confianza entre Dirección y personas colaboradoras. Asimismo el plan responde a la necesidad de realizar adaptaciones organizativas y coordinar a distintas áreas de la compañía, desde Dirección, mandos intermedios, agentes sociales, etc., además de las correspondientes dotaciones tecnológicas y otros medios necesarios y del establecimiento de las garantías necesarias en cuanto a seguridad y salud.

- **¿Qué repercusión creen que ha tenido el Libro Blanco del Teletrabajo en España?**

Con el Libro Blanco del Teletrabajo hemos iniciado, con paso firme, un camino hacia una cultura organizacional construida sobre el respeto, la flexibilidad y la eficiencia. Un porcentaje creciente de quienes ocupan puestos de responsabilidad pertenecen a las generaciones que sitúan su vida personal en la parte más alta de su escala de valores. La corresponsabilidad avanza, hombres y mujeres participan de forma más igualitaria en las responsabilidades familiares, tendiendo a acercarse sus necesidades de conciliación y, paralelamente, aumentan sus aspiraciones a disponer de tiempo libre para desarrollar múltiples intereses: deportes, actividades de voluntariado, aficiones, etc. Es nuestra responsabilidad como empresa contribuir a un futuro en el que las personas comprometidas desarrollen su carrera profesional sin que esto suponga un obstáculo en su vida personal, porque todo indica que los mejores profesionales son además —o quizás antes— personas felices. Con el Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol ponemos nuestra experiencia al servicio de cualquier organización que esté interesada.

BROSETA ABOGADOS, S.L.P.

BROSETA

Broseta es una empresa que brinda servicios en el sector legal. Fundada en 1975, la firma opera en más de 35 países en todo el mundo y está integrada por una plantilla de 129 personas trabajadoras, de las cuales 78 son juristas, si bien el equipo de trabajo se completa con una amplia red de colaboradores.

Broseta cuenta con oficinas en Madrid, Valencia y Zúrich (Suiza) y ha desarrollado alianzas estratégicas con otras firmas iberoamericanas y con una red internacional de colaboraciones, lo cual le permite acompañar y responder de forma pertinente e integral las necesidades de sus clientes en un entorno cada vez más competitivo y global.

Con el objetivo de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la firma viene implementando desde el año 2011 su Plan de Igualdad, siendo sujeto de reconocimientos tanto en el ámbito autonómico, de la Comunidad Valenciana, como nacional. De esta forma, en abril del 2014 Broseta obtuvo el distintivo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de “*Igualdad en la Empresa*”.

El Plan de Igualdad contempla la conciliación como una de sus áreas de actuación, y en este contexto señala la adopción de modalidades contractuales que faciliten y fomenten la armonización de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras. Este hecho, unido a la flexibilidad que caracteriza a la firma, explica su apuesta por el teletrabajo. Las señas de identidad básicas de las iniciativas de teletrabajo de Broseta son:

- Ofrecer a sus profesionales la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar sin necesidad de desplazarse físicamente al centro de trabajo.
- Aumentar el valor del compromiso y confianza del personal con la organización.
- Promover la independencia y autonomía a nivel laboral, sin olvidar la perspectiva de coordinación con el equipo.
- Lograr la interconexión entre plantilla/compañía de manera eficiente.

En Broseta no existe una programa estándar de teletrabajo, cada persona trabajadora consensua con su responsable la modalidad que más se adapta tanto a sus responsabilidades profesionales como a sus necesidades personales (un día concreto a la semana, un porcentaje de la jornada, etc...) Esta flexibilidad facilita la adaptación, siempre que la carga de trabajo y la situación lo permiten, a las circunstancias personales de cada trabajador y trabajadora a la vez que resulta una opción ventajosa para la empresa (menor absentismo, reducción de tiempos improductivos, mejora del clima laboral...).

BROSETA responde

- **¿Qué les motivó a implementar un Plan de Igualdad?**

Nuestra empresa detectó la necesidad de elaborar un diagnóstico previo en materia de igualdad para descubrir las necesidades que en nuestras relaciones laborales existían en esta materia. A partir de la obtención de los resultados arrojados en el mismo, se decidió crear una Comisión de Igualdad que trabajase en el diseño de medidas que favoreciesen la igualdad entre los hombres y mujeres en el seno de la empresa, y que evitaran posibles desigualdades. Dicha Comisión ha trabajado continuamente en el desarrollo de medidas y acciones concretas, algunas recogidas en el Plan de Igualdad y otras generadas posteriormente.

- **¿Qué ventajas tiene para la firma el teletrabajo?**

Estamos ante una medida cuya proyección es a nivel interno, es decir, en la relación compañía- empleado/a para facilitar la conciliación de sus vidas laborales y personales.

Las ventajas que principalmente nos ofrece la adopción de esta medida son la promoción de la independencia y autonomía de nuestros/as empleados/as, y el aumento de la confianza y el compromiso con la compañía mediante el ofrecimiento al personal de la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, sin necesidad de desplazarse físicamente al centro de trabajo.

- **¿Encontraron algún inconveniente en la implantación del teletrabajo? , y si así fue, ¿qué estrategias siguieron para salvarlos o minimizarlos?**

En cuanto a los inconvenientes, que indudablemente también nos han surgido en su implantación, se centran en la gestión de esta medida: la dificultad de aplicarla en algunas ocasiones por la necesidad, al requerirse la presencia física para atender a clientes debido al sector en que nos encontramos (jurídico).

La estrategia que aplicamos para minimizar este obstáculo es intentar que cada día más empleados/as dispongan de dispositivos móviles y de VPN (Virtual Private Network o Área Privada Virtual, para lograr la conexión desde cualquier lugar a sus ordenadores del Despacho).

ÚLTIMA HORA NUESTRAS NOTICIAS DE SEPTIEMBRE

 30/09/2014 - [Inspirando: Casos de éxito en diversidad de género en la empresa](#)

Este informe, elaborado por PwC e Isotes, reúne una serie de buenas prácticas empresariales con la intención de hacerlas públicas y servir de inspiración para otras empresas que aún no han implantado políticas activas de fomento de la diversidad en sus organizaciones.

 29/09/2014 - [III Informe Mujeres con Responsabilidades Familiares No Compartidas y Empleo](#)

Por tercer año consecutivo, la Fundación Adecco presentó el informe “Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas”, que basa sus conclusiones en una encuesta a 500 mujeres en esta situación. Un 86% de las encuestadas se siente en inferioridad de condiciones a la hora de afrontar un proceso de selección, opinando que las empresas evitan contratarlas debido a su situación personal. En la misma línea, un 72% afirma que no consigue encontrar una jornada laboral adecuada a sus necesidades familiares. Asimismo, el 78% de las encuestadas con empleo, demandan más medidas de conciliación, puesto que su trabajo no les ofrece la flexibilidad necesaria para compatibilizar ambas facetas.

 26/09/2014 - [V Encuentro Euro-Mediterráneo de Mujeres Líderes en la Empresa y en la Política](#)

Mujeres para el Diálogo y la Educación organiza, el lunes 29 de septiembre, el V Encuentro Euro-Mediterráneo de Mujeres Líderes en la Empresa y en la Política bajo el título: “EMPRENDER EN FEMENINO”. El objetivo general de este encuentro es contribuir al empoderamiento educacional, político y empresarial de las mujeres.

 25/09/2014 - [Mapa de ayudas existentes para apoyar a mujeres emprendedoras en la CAE](#)

El Mapa de ayudas para el apoyo del emprendimiento de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, que publica Emakunde, está dirigido a mujeres que quieren poner en marcha una actividad empresarial y a las entidades públicas y privadas que asesoran y apoyan a las personas en su emprendimiento con el objetivo de facilitar información sobre las ayudas existentes.

👉 24/09/2014 - [24 de septiembre: sal puntual](#)

El día 24 de septiembre, la plataforma Mujeres Directivas y el movimiento #mamiconcilia invitan a participar en el Go Home on Time Day en España, convocando a las empresas a sumarse a la iniciativa #salpuntual. Esta acción es una llamada a la reflexión sobre la importancia de cumplir los horarios laborales y de conciliar la vida laboral y personal.

👉 23/09/2014 - [Debate abierto sobre las '100 ideas para cambiar el mundo en Igualdad'](#)

El 24 de septiembre se convoca un debate abierto para recoger ideas en clave de igualdad. MADRID WOMAN'S WEEK parte de las 100 personas que aportaron 100 ideas durante la Semana Internacional de la Mujer 2014 y que han sido recogidas en una publicación, editada por ECOFIN, que reseña también la MADRID WOMAN'S WEEK 2014 y recoge otros artículos de interés de grandes firmas.

👉 22/09/2014 - [En septiembre corremos por la Igualdad](#)

El 27 de septiembre por la noche se ha celebrado una carrera nocturna por Madrid cuyo fin será concienciar y promover la Igualdad en la Sociedad a través de la implicación de los y las ciudadanas, las empresas, las organizaciones, los colegios... y toda la sociedad, en definitiva.

👉 19/09/2014 - [Premio Talavera en Igualdad: Empresa 2014](#) 🗺

El Ayuntamiento de Talavera de la Reina, a través de la Concejalía de Igualdad y el Centro de la Mujer, convoca la VII Edición de este reconocimiento a la empresa talaverana que destaque por implantar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades así como medidas de conciliación de la vida laboral y personal. El plazo de solicitud finaliza el 28 de noviembre.

👉 18/09/2014 - [Programa Emprendedoras Innovadoras en la provincia de Cádiz](#)

La Diputación, la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI), han puesto en marcha este Programa que se desarrollará hasta el 31 de diciembre. Su objetivo es potenciar el tejido industrial de la provincia y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

 17/09/2014 - [I Certamen de relatos breves: Historias de mujeres emprendedoras ligadas a su tierra](#)

Con motivo de la celebración el 15 de octubre del Día Internacional de la Mujer Rural, la Diputación de Albacete, a través del Área de Igualdad de Servicios Sociales y Sanitarios y el Servicio de Educación, Cultura, Juventud y Deportes, convoca el I Certamen de relatos breves: Historias de mujeres emprendedoras ligadas a su tierra. La iniciativa tiene, asimismo, el fin de potenciar el papel de las mujeres en el medio rural y su participación, en condiciones de igualdad con el hombre, en todas las esferas de la sociedad. El plazo de presentación de relatos finaliza el 29 de septiembre.

 16/09/2014 - [Proyecto Promociona 2014-2015](#)

Esta iniciativa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, financiada con fondos noruegos del Espacio Económico Europeo, liderada y cofinanciada por CEOE, tiene como objetivo promover el acceso de las mujeres a puestos de Alta Dirección y a los Consejos de Administración. El proyecto incluye un programa de Desarrollo Directivo, reforzado con herramientas de mentorización, coaching ejecutivo y actividades de Networking. El plazo de presentación de solicitudes finaliza el 6 de octubre.

 15/09/2014 - [25 becas a mujeres para realizar prácticas en empresas en Córdoba](#)

La Delegación de Igualdad de la Diputación de Córdoba, en su propósito de propiciar la inserción laboral de mujeres tituladas desempleadas, ha convocado 25 becas para realizar prácticas profesionales en empresas ubicadas en Córdoba y provincia. El plazo de inscripción finaliza el 20 de septiembre.

 12/09/2014 - [Premio Empresa Flexible 2014](#)

CVA, con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, pone en marcha la XIII Edición del Premio Empresa Flexible, con el fin de reconocer las empresas con mejores políticas de flexibilidad laboral y personal. El plazo de presentación de candidaturas finaliza el día 30 de septiembre.

 11/09/2014 - [V Edición Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales 2014](#)

El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente realiza la segunda convocatoria de 2014 de estos premios que tienen la finalidad de distinguir proyectos originales e innovadores, que apliquen modelos de negocio basados en la gestión sostenible de los recursos rurales. El plazo para participar finaliza el 18 de septiembre de 2014.

📅 10/09/2014 - [Seminario de Igualdad de Oportunidades 2014](#)

El Ayuntamiento de Talavera de la Reina, a través de la Concejalía Igualdad y el Centro de la Mujer, organiza el Seminario "El impacto de la diversidad de género en las empresas". El evento, que tendrá lugar el 30 de octubre, está dirigido a empresas, personas emprendedoras y quienes trabajen en departamentos de Recursos Humanos y asesorías. El plazo de solicitud finaliza el 29 de octubre de 2014.

📅 09/09/2014 - [Subvenciones para el apoyo al emprendimiento femenino: Programa Emega](#)

Esta semana finaliza el plazo de la convocatoria de ayudas de la Secretaría Xeral da Igualdade de la Xunta de Galicia, cofinanciadas por el FSE. El Programa Emega incluye las líneas Emprende, Innova, Activa, ITEF y Concilia.

📅 08/09/2014 - [XXV Congreso Iberoamericano de Mujeres Empresarias](#)

Del 1 al 4 de octubre del 2014, se desarrollará el XXV Congreso Iberoamericano de Mujeres Empresarias. El evento, que tendrá lugar en la ciudad de Burgos, es convocado por la Federación Iberoamericana de Mujeres Empresarias (FIDE).

📅 05/09/2014 - [Estudio sobre Conciliación y Familia. Fundación Pfizer](#)

En el Foro de Debate Social "Conciliación laboral y personal. ¿Qué hemos aprendido de la crisis?", celebrado el pasado junio, se han presentado los resultados del estudio sociológico 'Conciliación y Familia', que aporta datos que permiten conocer con mayor profundidad cuál es la situación real de la conciliación entre la población española.

📅 04/09/2014 - [III Edición del Premio Empresa Murcia en Igualdad](#)

El Ayuntamiento de Murcia convoca la III edición de este premio, cuyo plazo de presentación finaliza el día 15 de septiembre, con el objetivo de promover la incorporación y el desarrollo de políticas empresariales basadas en el principio de igualdad.

📅 03/09/2014 - [VI Ciclo de jornadas de RSC de la Cámara de Madrid](#)

Con este Ciclo dirigido a empresas se pretende ofrecer los conocimientos y la perspectiva necesarios para incorporar criterios de RSC en la gestión y profundizar en su concepto y dimensiones dando a conocer las herramientas de gestión imprescindibles.

👉 02/09/2014 - ['100 ideas para cambiar el mundo en Igualdad'](#)

MADRID WOMAN'S WEEK, junto con ECOFIN, ha elaborado la guía '100 ideas para cambiar el mundo en Igualdad' en la que participan más de 100 profesionales aportando una idea para cambiar el mundo en materia de Igualdad.

👉 01/09/2014 - [Premio emprendedoras 2014](#)

El próximo día 6 de septiembre termina el plazo para presentar la candidatura al premio emprendedoras 2014, convocado por Yo dona y Madrid Emprende. Es la cuarta edición de un concurso destinado a descubrir y potenciar el talento empresarial de las mujeres emprendedoras.

igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Sanidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS