

asunto "MUÉSTREME" e inserte su nombre completo, su dirección de correo electrónico, y cualquier pregunta específica que usted tenga hasta ahora en el mensaje.” (Op 77, maig 2000)

Totes aquestes ofertes generen desconfiança i fan que el Teletreball sigui vist com una oportunitat per a especuladors:

“Me gustaría que algún asociado a la lista pudiera hacer algún comentario sobre la empresa ITC Marketing. Por poco que indagues sobre teletrabajo en Internet, en muchas páginas se hace referencia a ella como modelo de empresa de teletrabajo. Las referencias directas e indirectas a la misma son innumerables en el tema. Yo lo único que he sacado en claro es que su actividad consiste en hacer marketing a nivel internacional. Los reclamos para trabajar para ella son directos, haciendo hincapié en su seriedad y compromiso con sus trabajadores. Yo como nuevo en el tema me gustaría saber si es verdad todo lo que se dice y publica de esta empresa y si, en realidad, se puede considerar empresa de teletrabajo.” (Op 93, agost 2000)

“Cada aspecto de la organización social, o del sistema económico, ofrece resquicios a través de los cuales se "cuelan" los vividores que pretenden enriquecerse a costa del esfuerzo de los demás, e Internet, con las extraordinarias capacidades de comunicación que ofrece, es uno mas de los caldos de cultivo ideales para ellos. Lamentablemente, frente a los que, como tu, se dan cuenta de en qué consisten estas pirámides, se encuentra una gran masa de personas cuya formación no les permite discernir adecuadamente el tipo de "negocio" al que se enfrentan, por lo que es en cierto modo deber de todos, a través, por ejemplo, de listas como esta, difundir la existencia de este tipo de prácticas.” (Op 101, setembre 2000)

“Estimado amigo/s, es la primera vez que escribo y lo hago para decir que el mensaje de pynex me suena al gran timo del año 2000, lo cierto es que yo soy de las que no compro hasta que no veo lo que voy a adquirir y pienso que no soy la única, así que os recomiendo que tengáis cuidado con ese tipo de mensajes. Saludos de Mª Angeles.”(OP 102, setembre 2000)

Diverses aportacions es refereixen a l'establiment d'un projecte comú anomenat Colaborum. Es demanava que es fes una petita presentació de la persona interessada. Aquesta demanda ens ha permès observar la diversitat de professions i interessos en el

Teletreball. Al final del comentari d'aquesta categoria hem fet un resum de la informació. Són:

“¿Sería posible que un grupo mas o menos reducido de gente interesada en el teletrabajo se pusiera de acuerdo para intentar realizar el experimento de crear, por ejemplo, una pagina web conjunta?. Es decir, un grupo de personas cuyo único vinculo seria la red, trabajando en sus casas, acometiendo una tarea común. Los problemas que fueran surgiendo y las experiencias que se fueran acumulando podrían ser comunicadas a la lista de distribución para compartirlas con el resto de los listeros. Y , ¿quien sabe? , en un ejercicio de imaginación se me ocurre que quizás podría formarse el núcleo de una futura empresa dedicada a estos menesteres.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Para empezar conociendo las capacidades de los listeros apuntados al proyecto, empiezo por las mías, soy licenciado en derecho, abogado en ejercicio, asesor fiscal. Tengo algún que otro conocimiento de intercambio de ficheros en Internet. Conocedor del mundo laboral, en el campo de asesoramiento a trabajadores.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Graduado de Ing (E) Computacion e Informatica. Actualmente me desempeño como Director de Departamento de Informatica, Investigacion y Desarrollo de la empresa en que me desenvuelvo laboralmente....Chile” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“No tengo experiencia en diseño de páginas web, pero me interesa la idea de un trabajo conjunto, ya que esa forma puede ser una experiencia muy buena para todos. Podría aportar desde mi quehacer en empresas (área administrativa, precedimientos, gestión) o desde la de docente (cátedras: comercialización, competitividad organizacional).” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Soy Lic. en Adm. de empresas y mi actividad esta relacionada con reingeniería de procesos, confección de manuales de procedimientos, implementación de herramientas de Control de Gestión y capacitación (en redacción comercial y empresaria e informática, entre otras cosas). Otra de mis actividades, de la que disfruto muchísimo, es la docencia. En este momento estoy a cargo de la cátedra de Comercialización en un Instituto Tecnológico de Educación Superior y además integro el Consejo Académico del establecimiento. Estoy cursando en la Univ. Virtual de Quilmes la Licenciatura en Educación y Nuevas Tecnologías (a distancia).” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Yo tambien me anoto, mi experiencia es: Soy profesor de Historia y Geografía y tengo experiencia en construcción de páginas web. (...) Buenos Aires - Argentina.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Ojala llegue a tiempo para colaborar, soy ing. electricista y estoy comenzando una maestria en auditoria energetica. Soy peruano y trabajo en una empresa constructora.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Me identifico: colombiano; trabajo como editor, tengo una empresa editorial (con cerca de 150 títulos publicados en el último año). Soy periodista y sociólogo.” (Op 52, diciembre 1999 gener 2000)

“Soy Graduado Social y estoy bastante tiempo conectado. Vivo en Vitoria.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Soy licenciada en Psicopedagogía, sin mucha experiencia en el ámbito multimedia, pero con muchas ganas de introducirme en él.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Mis conocimientos son más a nivel empresarial que informático pero estoy acostumbrada a desarrollar proyectos conjuntos a distancia.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Soy programador y trabajo con un AS400 de IBM.”(Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“... soy economista y he realizado un curso en innovación empresarial en el cual aprendí mucho sobre marketing y publicidad en internet, y lleve a cabo un proyecto de empresa virtual.” (Op 52, diciembre 1999 gener 2000)

“Soy informático, trabajo como formador ocupacional, tengo experiencia en diseño gráfico, accesibilidad web, etc...”(Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Soy Lic. en Cibernetica-Matematica desde 1994, actualmento estoy en la tesis de Maestria en Computacion Aplicada. Y me encuentro desarrollando un Proyecto Nacional

para el Banco Popular de Ahorro de mi país. Soy especialista en Base de Datos Distribuidas, así como en SQL 7.0 y NT, programo principalmente en Delphi. Saludos desde Cuba.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Bueno, mi nombre es Pilar, soy Licenciada en Ciencias de la Educación, puedo orientar en la elaboración de manuales, on line y materiales didácticos” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Si bien tengo conocimientos sobre desarrollo de páginas de web, creo más útil ofrecer mi apoyo en aquellas tareas que requieran análisis estadístico, tanto tradicional como multivariado. Soy profesor universitario, desarrollo estos temas en carreras de grado y de posgrado, de Mar del Plata” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Soy documentalista, con experiencia profesional en Internet, y he sido formador de un curso de Teletrabajo.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Nombre: Txabi Ugarte (CyberLeku) e´mail: [txabi@egoxare.com](mailto:txabi@egoxare.com) web 1 <http://www.cyberleku.com> web 2 :<http://www.egoxare.com> Mi aportación sería en el campo del diseño gráfico y diseño Web. En la actualidad trabajo como autónomo. Eibar (Gipuzkoa) doy clases: Internet, diseño gráfico con Photoshop, diseño de Páginas Web con Dreamweaver ya que tengo un pequeño local con una red con 10 pc´s, y la gente viene a usar los equipos para realizar trabajos o conectarse a internet, y aparte yo trabajo dando clases y diseñando Webs.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Hago traducciones del español al catalán, y a la inversa. Asimismo hago correcciones de estilo. Xesca.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Mi nombre es Pedro. Mi campo de especialización son los Asuntos Europeos y creo que puede ser interesante estar atento a este área.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“...yo también estoy interesada en el tema del proyecto conjunto. Soy traductora y actualmente "teletrabajo". Quedo a la espera de cómo evoluciona este proyecto y me gustaría ayudar en lo que pueda.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Mi nombre es Edith Pinzon, soy Ingeniera de Sistemas, actualmente estoy trabajando en un proyecto de Datawarehouse para Telecom de Colombia.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Profesión: Lic. en Computación Ciudad/Estado: Caracas/DF País: Venezuela” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Mi experiencia es como consultor de formación y autor: elaboración, desarrollo e impartición de cursos presenciales y de Teleformación.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“He estudiado informática y empresariales. Intento abrirme camino como teletrabajador en el campo de la creación de webs, aunque en el "mundo real" (desafortunada definición, ya lo sé) me dedico a la asesoría de empresas (fiscal, contable, informática,...) y siendo el estudio y lanzamiento de nuevos negocios la faceta que más me gusta. Me gusta la logística y la aplicación de métodos de gestión de calidad en el trabajo. Supongo mi aportación podría ser más útil en cuestiones administrativas y de organización porque supongo que los informáticos son mayoría.”(Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Quiero ponerme a la disposición del "Proyecto Conjunto". Al igual que la mayoría soy un profesional de computación y actualmente me dedico al desarrollo de sitios Web. Desde Venezuela quiero incorporarme a éste importante movimiento. [jrrmweb@hotmail.com](mailto:jrrmweb@hotmail.com).” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“...soy analista en sistemas y creo que andaría bien en la parte de marketing.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Trabajo en mi casa, diseñando páginas Web y revistas con Adobe Acrobat. Tengo mi dominio propio, MasServicios. En el cual os ofrezco gratis espacio para la página del proyecto y una lista de correo.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“METAMATICO-ESTADISTICO. Diseño y programación Web. Redes Locales e Internet. Amplios conocimientos en aspectos técnicos de las telecomunicaciones. Consultor - Freelance”. (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“También me anoto y solicito la misma información, aunque no tengo formación académica, "solo" soy docente de informática y me gustaría colaborar y aprender.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“...soy diplomada en Biblioteconomía y Documentación. la experiencia que puedo aportar quizá no sea muy significativa pero podría realizar diseño de páginas web, realizar búsquedas pertinentes y exhaustivas (en todo lo posible)...y en definitiva todo lo relacionado con la información.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Soy traductora y profesora de traducción, y también he sido "teletrabajadora". Creo que el mercado de la traducción se fundamenta cada vez más en el teletrabajo, de ahí mi interés en "Colaborum".” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Personalmente, también me gustaría saber si un profesional de la información tendría cabida en un proyecto como éste y de qué manera.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“He trabajado durante 10 años en una empresa que tiene como objetivo la inserción laboral de colectivos excluidos del mercado ordinario de trabajo. Mi trabajo concreto era coordinar los recursos para conseguir crear empleo. Fruto de mi minusvalía (mas de un 90%) he tenido que dejar mi trabajo.” (Op 53, gener 2000)

“Soy administrativa de profesión y domino las técnicas actuales propias de la ofimática: internet, programas de Office (word, acces, excel, outlook,...) Dado mi interés por el teletrabajo, agradecería conocer su información...” (Op 54, gener 2000)

“Soy psicólogo industrial y estoy interesado en el mundo de la selección y reclutamiento de personal por internet. Considero que el teletrabajo tiene una expectativas enormes de éxito. Estoy de acuerdo contigo en que uno de los handicaps más importantes es el facilitar la interrelación entre teletrabajadores. Sería interesante establecer perfiles psicoprofesionales del teletrabajador para ajustar después ofertas a necesidades.” (Op 59, gener 2000)

“Diseño individualizado de sitios web, chats, servicio informativo personalizado, tutoriales, lista de discusión, buscadores, anuncios clasificados, ficheros pdf, etc..” (Op 60, març 2000)

“...tengo capacidad de síntesis y he dado clases y comprendo lo que necesitan. Desde ya quedo a su disposición para acordar los términos y condiciones del trabajo. (Argentina)” (Op 60, març 2000)

“Mi nombre es Félix Toledano Soto; soy profesor de Lengua y Procesos de Comunicación en un Instituto de Ciudad-Real, además de colaborador de editorial Santillana. Colaboro en el diseño de la sección, en actividades de Actualidad en el aula <http://www.indexnet.santillana.es/rcs2/actualidad/index.html> y en el Seminario de Lengua castellana y Literatura, con Informes sobre materiales docentes de mi área antes de ser editados. Tengo alguna experiencia en leer y escribir para publicar y editar.” (Op 60, març 2000)

“...soy licenciada en filología inglesa y tengo conocimientos de inglés económico por un curso que hice en la Universidad de Dubin (Dublin City University).” (Op 60, març 2000)

“Soy psicóloga y me interesaría la posibilidad del teletrabajo, pero me ayudaría si alguno de ustedes me informara de algún antecedente, o campo de especificidad en la cual una psicóloga pueda teletrabajar...” (Op 66, març 2000)

“Soy Ingeniero Civil y he frecuentado otros sitios de teletrabajo, pero a pesar de que mucha gente estudia el tema, casi nunca pude contactar con algún teletrabajador.- Por eso les agradeceré a quienes practiquen esta modalidad me comenten algunas cuestiones, por ejemplo: que tipo de trabajo hacen, como cobran cuando trabajan para un cliente de otro país, si hay mucha o poca oferta de trabajo, sobre todo me interesa en España que tiene características similares a las nuestras.” (Op 66, març 2000)

“Hola a todos, me presento me llamo Isabel y es la primera vez que mando un mensaje a la lista. Espero que me echeis un cable, estoy buscando teletrabajo como webmaster en casa; pero, siempre hay un pero, no encuentro, por ningún lado, todo el mundo habla sobre el teletrabajo, pero después de todo no lo hay?? Os pediría que si alguien sabe de alguna dirección que me informara para este tipo de trabajo.” (...).” (Op 66, març 2000)

Alguns aprofiten els recursos de les empreses per afegir-se a projectes conjunts. No deixa de ser una manera de trencar la confiança entre treballador i empresa o de voler treure un profit econòmic d'una idea:

“Mis aportaciones pueden ser :

Albergar y administrar en mi servidor (de la empresa) la pagina inicial (Una vez concretada la parte inicial de la creacion de la pagina - por parte de los interesados en crearla -, se pueden establecer los espacios para generar el dinero que nos permita tener un servidor propio administrado por mi o por cualquiera que desee desempeñar la tarea)” (Op 52. diciembre 1999 gener 2000)

“En cuanto al servidor, de mi modo de ver, no me parece apropiado usar el de una empresa. En Fortunecity ofrecen 20 megas para paginas personales, grupales o comerciales. Y hay cientos de sitios que ofrecen tambien espacio gratuito.” (Op 52, diciembre 1999 gener 2000)

Hi ha projectes que enganxen i de seguida es fa un equip. Un exemple és el projecte ja esmentat Colaborum que va sorgir de manera espontània i que va generar diverses aportacions com les que hem comentat amb anterioritat. Un cop iniciat el projecte, hi ha diverses aportacions que intenten donar-li cos i la seva aportació ens serveix com a exemple d'una organització virtual tal com la poden concebre els interessats en el Teletreball. Altres aportacions intenten capitalitzar-lo en benefici de la pròpia idea com el cas de Sappiens, aspecte que mostra la capacitat de convocatòria de la xarxa encara que efímera donat que no se n'ha sabut res més del projecte:

“¿Qué hacemos? Hay ya un par de propuestas: una libreria virtual y una oficina virtual” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Clarísimo que la pagina web es el primer proyecto que nos une. Pues, a por ella; Me parece clave que el tema central sea el teletrabajo, lo que no tengo claro es de que manera desarrollarlo. Pero, además, creo que un solo tema no es suficiente atractivo para los visitantes y es claro que nos importa que la pagina tenga la mayor cantidad de visitas diarias posibles. Por lo tanto sugiero agregar un servicio de busqueda, otro de noticias en español y otros que se nos ocurran.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Así que creo que por ahora, mientras el proyecto toma vitaminas y crece, lo mejor sera usar alguno de esos espacios gratuitos. En cuanto a la organizacion, me permito hacer algunos cambios --a modo de sugerencia-- del proyecto de Felix Garcia. Consejo Editor (integrado por cinco personas elegidas democraticamente previa



postulacion --personal o de otro miembro--). Es el encargado de determinar el estilo, criterio y objetivos del proyecto, que toma su forma en una pagina web, vehiculo para proyectos futuros.

Grupo Contenidos de Web. Diseña, escribe y da estilo a los contenidos de la pagina.

Grupo Diseño Grafico de Web. Da forma a los contenidos.

Grupo Mantenimiento de Web. Es el encargado de "subir" la pagina y cambiarla cuando sea necesario.

Grupo "LLuvia de Ideas". Es un grupo donde cualquiera tiene cabida. Se trata de soñar en voz alta, de pensar proyectos, de buscar buenos ejemplos en la web que puedan ser tomados como ejemplo de teletrabajo o de web productiva.

Grupo de Asesoría Legal. Imprescindible para un trabajo correcto, un esfuerzo productivo, tanto dentro como fuera del grupo.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Me presento, soy Francesc Llobet, fundador e impulsor del proyecto Sappiens.com ([www.sappiens.com](http://www.sappiens.com)) al que se ha hecho referencia en algún mensaje anterior (creo que por parte de Felix García) y con amplia experiencia en la consultoría de empresas, a lo cual me dedicaba antes de dejarlo para lanzar el proyecto Sappiens.

Por mi parte, y dado que se ha comentado en algún mensaje si podría ser interesante que los interesados en el proyecto tengan su propio espacio para discutirlo, hago el ofrecimiento, si os interesa, de crear un foro específico para reflexionar sobre este proyecto en nuestra comunidad virtual Sappiens-Teletrabajo y así poder tener allí un archivo de todas las reflexiones de esta experiencia clasificadas en las distintas áreas de discusión que debe tener un proyecto, para ser consultado cómodamente en todo momento por cualquier interesado.” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

“Es el primer paso, esta bien, pero creo que debemos organizarnos e ir poniendo plazos, distribuyendo a la gente por conocimientos, disponibilidad, contenidos del proyecto. No estaria mal que los que hayan tenido la idea nos distribuyan, hagan de directores, por decirlo de alguna forma, planteen los problemas, gestionen las ideas, pq sin directores no hay concierto...” (Op 52, diciembre 1999, gener 2000)

Altres treballs es refereixen a la demanda de teletreballadors per algunes organitzacions que configuren un perfil d'informàtic, que es refereixen al tractament de la imatge, que requereixen persones per tractament de textos, experts en Turisme, comercials, traductors i formadors en Teletreball:

“... nuestra empresa necesita cubrir dos puestos de trabajo uno de ellos en la modalidad de teletrabajo. El perfil es dominio del Lenguaje Delphi, y Perl (para la confección de GCI's) así como conocimientos avanzados de HTML y programas utilizados en InterNet del tipo FTP, telnet, etc. También conocimientos de Ingles, a nivel de lectura (para documentación técnica). Abstenerse quien no cumpla estos requisitos, para evitar pérdidas de tiempo por ambas partes. Por favor no enviar C.V. sólomente enviar un e-mail con nombre y forma de contacto (teléfono, email, etc). Nosotros nos iremos poniendo en contacto con los candidatos. Y por favor sólomente de España, por simplicar a la hora de realizar el contrato y el pago del sueldo, pues sería muy complejo con personas no residentes en el territorio español.” (Op 60, gener 2000)

“Buscamos programadores de:

PHP, C, C++, Perl, Java. Os ruego enviar información en la que se incluyan:

Disponibilidad, Horarios, Tarifas, Trabajos realizados (incluir urls), Datos propios (Nombre, teléfono, etc.). También necesitaremos comerciales para atención On-line. Algunos trabajos son inminentes, otros son para nuestra base de contactos.

Si lo desean pueden utilizar el formulario de nuestra web:

<http://www.colume.com/produccion/agentes.html> Gracias por su atención.

Si desean mayor información pueden dirigirnos sus consultas a:

<mailto:trabajo@colume.com>

Saludos. Joaquín Fernández. Columé Productora Las Palmas de Gran Canaria.España

<http://www.colume.com>. ” (Op 91, juliol 2000)

“Estoy buscando teletrabajadores informaticos para desarrollar un producto formativo en CD-ROM. El trabajo consistiría en realizar un análisis del producto; determinar el mejor desarrollo y realizar la programación. A quien le interese, por favor, remitidme un curriculum vitae con datos extensos sobre el tipo de aplicaciones y productos desarrollados a mi e-mail personal: [consuelo.garcia@uv.es](mailto:consuelo.garcia@uv.es)” (Op 98, agost 2000)

“En Gestión 10 necesitamos teletrabajadores que sepan utilizar powerpoint. El trabajo es el siguiente:

1. Nosotros remitimos materiales por escrito al teletrabajador.
2. El teletrabajad@r tiene que convertir los materiales que le remitimos por escrito, en diapositivas en el formato powerpoint, siguiendo las instrucciones de formateo que especificamos (tipos de letra, patrones de diapositiva...)
3. El teletrabajad@r remite vía e-mail los archivos originados a nuestra entidad.

Obviamente, necesitamos personas que tengan capacidad para resumir textos y/o presentar la información de la forma más gráfica, dinámica y atractiva, ya que con las diapositivas originadas los docentes de nuestro centro van a impartir clases.

Espero presupuestos de l@s interesad@s. No dudéis solicitar mayor información.”

(Op 60, març 2000) “Gestión 10 (<http://www.gestion10.com>) es una consultora de empresas cuyo centro de formación se certifica esta misma semana (según norma UNE-EN-ISO 9001: 1994). El director de calidad es D. Luís Brotons Francés.” (Op 69, abril 2000)

“Se precisa experto para redactar informe sobre "Impacto del EURO en el sector de turismo y hostelería" Los interesados enviad respuesta a [area@a3net.net](mailto:area@a3net.net)” (Op 60, març 2000)

“Una empresa en apertura de nuevas fronteras del cyberrmundo, estamos reclutando profesionales en diferentes areas para el desarrollo de conferencias no presenciales y proyecto de desarrollo de información.

Requisitos minimos:

Amplio conocimiento del Paquete Microsoft Office y el uso general de Internet.

Acceso abierto y continuo a Internet desde su domicilio u oficina.

Preparación formal a nivel universitario para instructores y seminaristas.

Preparación formal a nivel universitario o capacidades de redacción e investigación comprobadas sino cumple con este requisito.

Favor enviar curriculum o resumé, con la información del país en que reside, ciudad, etc.

Agradecería la información sea enviada a la dirección: [internationalweb@usa.net](mailto:internationalweb@usa.net) (Ciudad de Panamá)”. (Op 60 març 2000)

“Para comercializar nuestro Directorio de Empresas y Servicios y otros productos en el futuro, estamos creando una red de Asesores Comerciales free-lance por todo el Estado Español, y en el corto plazo la crearemos para toda América Latina. Aquellos interesados, por favor enviar un mail a nuestro Coordinador Comercial ([rafaelcuesta@sappiens.com](mailto:rafaelcuesta@sappiens.com)) con la referencia ACS (España) o ACS (Latinoamérica) según corresponda y vuestro CV. Si lo preferís, podeis visitar nuestra web ([www.sappiens.com](http://www.sappiens.com) ) y rellenar el correspondiente formulario.” (Op 76, maig 2000)

“estoy buscando teletrabajador para traducción de documentos jurídicos del español al belga o inglés y viceversa. Salu2 Rafael Serrano Rodríguez e-@bogado” (Op 100, setembre 2000)

“Os escribo para saber si a alguno de vosotros o vosotras os interesaria impartir un curso sobre teletrabajo. Si estáis interesados mandarme vuestro curriculum a: [mail@linguaserve.com](mailto:mail@linguaserve.com)” (Op 90, juliol 2000)

Per últim es pot fer esment de l'adreça d'una persona que vol treure profit del moment en tenir el domini Teletreball.com:

“ivan@centa.net Ivan Carrasco <http://teletreball.com>” (Op 86, juny 2000)

### **Comentari sobre les aportacions de la categoria 2.2.- Les activitats del teletreballador**

En general aquest capítol ens ha portat molta informació sobre el perfil dels teletreballadors i els interessats en el Teletreball. En primer lloc podem parlar de les activitats que esmenten les diferents aportacions que es fan a distància:

- Tractament de la imatge.
- Digitalització d'apunts d'oposicions.
- Transcripció d'apunts d'oposició.
- Creació de tests psicotècnics.
- Recerca de recursos bibliogràfics.
- Pàgines Web per a fomentar el comerç local.
- Webmaster.
- Traducció.
- Formació.
- Recerca de Teletreball per a empreses i teletreballadors.
- Comercials de distribució.

- Activitats dubtoses de tipus piramidal que serveixen per expandir una firma, concepte, etc. Algunes d'aquestes activitats fan servir la TV interactiva com a ganxo.
- Creació de pàgines Web en grup que serveixi de paraigües als diferents teletreballadors que hi participin. Aquest projecte, anomenat Colaborem ens ha servit per relacionar les diferents formacions i activitats que desenvolupen les persones interessades en el projecte de Teletreball conjunt.
- Programació.

Les diferents professions i activitats que fan els interessats en el Teletreball es poden veure a la taula següent.

FORMACIÓ	ACTIVITAT	PAIS
Llicenciat en Dret	Advocat, assessor fiscal i laboral	
Graduat en Enginyeria, computació i informàtica	Director de departament d'informàtica, investigació i desenvolupament	Xile
	Administració i docència empresa	
Llicenciat en Administració d'Empreses	Consultor i docent empreses. Fa servir el Correu Electrònic amb els alumnes	
	Professor d'Història i Geografia	Argentina

FORMACIÓ	ACTIVITAT	PAIS
Enginyer electricista	Empresa Constructura	Perú
Periodista i Sociòleg	Propietari editorial	Colombia
Graduat Social		
Llicenciada en Psicopedagogia		
	Programador AS 400	
Economista. Curs d'innovació	Empresa. Projectes virtuals	
Informàtic	Formador ocupacional	
Llicenciat en Cibernètica-Matemàtica. Mestratge en computació aplicada	Consultor. Projecte nacional pel Banco Popular	Cuba
Llicenciada en Ciències de l'Educació		
	Professor universitari. Anàlisi estadística	
	Documentalista amb experiència professional a Internet	
	Autònom amb local propi de formació en Internet i Noves Tecnologies	
	Traductora al Català i Espanyol	
	Expert en assumptes europeus	
Enginyera de sistemes	Projectes telefonia	Colombia
	Consultor de formació i autor de llibres	
Estudis d'Informàtica i empresarials	Assessor d'empreses fiscal-comptable i informàtica.	
	Professional de computació i desenvolupament de llocs web	Venezuela
	Analista de sistemes i expert en Màrqueting	
	Dissenyador de pàgines Web a casa	
Matemàtic-Estadístic	Disseny Web. Consultor Free-Lance	
	Docent informàtica	
Diplomada en Biblioteconomia i documentació	Disseny de pàgines Web	
	Traductora i professora de traducció. Ex-Teletreballadora	
	Inserció laboral	
	Administrativa de professió. Ofimàtica	
Psicòleg Industrial	Selecció i reclutament per Internet	
	Dissenyadora de Pàgines Web	
	Professora	Argentina
	Professor de Llengua i Processos de Comunicació. Autor	

FORMACIÓ	ACTIVITAT	PAIS
Llicenciada en Filologia Anglesa		
Psicòloga		
Enginyer Civil		Sud-amèrica
	Dissenyadora de Webs i webmaster des de casa	

Taula 5.1. Activitats de les persones que es consideren teletreballadors. Elaboració pròpia

Podem destacar que de totes aquestes 40 aportacions, només 13 són de dones mentre que 27 són homes. 19 de les aportacions corresponen a persones que manifesten tenir estudis superiors, i la resta no ho manifesta. Tot i això, podem inferir que per les tasques realitzades, per exemple, analista de sistemes, professor de llengües, consultor de formació, traducció, o analista de sistemes, hi ha més persones amb estudis superiors. Aquestes persones desmenteixen una mica la percepció del Teletreball com a oportunitat per sortir d'una situació econòmica precària si bé el 50% de les aportacions no manifesta tenir estudis i per tant no ho podem afirmar amb rotunditat.

Pel que fa a la tipologia de formació sobta trobar enginyers i economistes, psicòlegs, educadors i psicopedagogs. La resta, informàtics, professors, periodistes i matemàtics està en sintonia amb les professions que la teoria accepta com a apropiades pel Teletreball. Ens ho podem explicar a través de la curiositat que provoquen les noves tecnologies i el sentit d'evolució constant de la humanitat.

També trobem els intents de sistematització del concepte de Teletreball que venen provocats pel projecte conjunt Colaborum. Demostra el poc debat que genera el concepte que no aconsegueix arribar a unes conclusions plenament acceptades per tothom i el poc rigor que es té quan es parla de Teletreball donat que poques persones semblen tenir el concepte clar. De fet la resposta massiva al projecte demostra la pressió social cap a aconseguir una feina del tipus que sigui que serveixi per complementar les que ja es desenvolupin o com a sortida de la situació d'atur o com a feina principal. És un exemple més del poder de convocatòria de la xarxa i l'interès que genera un projecte del qual se'n poden treure beneficis econòmics.

Els llocs de treball demandats a la xarxa, són variats. El perfil cercat és d'informàtic, de programador, de traductor jurídic, de coneixedor de programes europeus per assessorar,

educadors o persones relacionades amb programes formatius, de coneixedor ofimàtic, d'expert en turisme, de comercial i de coneixedor de l'Office per fer conferències no presencials amb finalitats comercials. Aquestes demandes demostren la creixent importància d'Internet per a la recerca de feina i les transaccions comercials i també acoten el camp d'actuació dels teletreballadors i el seu perfil: **coneixedors de les eines informàtiques i experts en algun tema**. El concepte que tenen del teletreballador és el d'un autònom que ofereix uns determinats serveis i elabora un pressupost per la seva intervenció.

### ***2.3.- Les necessitats de formació específica.***

*A voltes es pensa que per ser teletreballador es necessita tenir una formació específica. Aquesta categoria ens informa sobre aquesta percepció i sobre les ofertes de cursos per a teletreballadors que s'esmenten a la llista de distribució.*

A la xarxa trobem cursos gratuïts en noves tecnologies o nous conceptes útils pels cibernetes i teletreballadors. A vegades, aquests cursos esdevenen ganxos per practicar l'spam o sigui rebre indiscriminadament informació no sol·licitada que satura el servidor de correu electrònic:

“Como el curso de reserva y gestion de dominios, el curso de "GANA PUESTOS EN ALTAVISTA" (como conseguir que nuestra página sea la PRIMERA en ALTAVISTA (<http://www.altavista.com>) cuando la gente busca por una palabra concreta) es de carácter GRATUITO y para recibirlo, así como NOTICIAS DE TELETRABAJO (también gratuito) debeis enviar un e-mail a: [webmaster@telework.net](mailto:webmaster@telework.net) con el titulo: SUSCRIPCION.” (Op 16, abril 98)

Una aportació fa referència a la dificultat d'implantació d'un sistema de Teletreball en una empresa i la formació que es requereix que a vegades i donada la complexitat, fa que no s'apliqui el sistema:

“No hace mucho estuve conversando sobre el tema con el jefe del departamento de personal de la empresa de mensajería DHL, que tiene sucursales por todo el mundo y, en concreto, en España tiene delegaciones en las principales ciudades. Ellos han realizado un



estupendo estudio sobre el que comportaría introducir el teletrabajo en su empresa. El tema vino porque en una reunión sindical una de las trabajadoras que estaba embarazada pidió seguir realizando su tarea desde casa. Fue entonces cuando la empresa decidió realizar una investigación. El resultado fue que la práctica del teletrabajo se podría aplicar en muchos departamentos, sobre todo en aquellos en que se daba un trato telefónico al cliente, y en los de gestión y administración. Finalmente, no se iba a poner en marcha porque comportaba en un primer momento más gastos que continuar como hasta entonces: se tenía que preparar al personal en el manejo de ciertas tecnologías, adecuar los espacios del hogar donde se iba a trabajar, contratar a tutores o supervisores de las tareas diarias de los teletrabajadores, y ofrecer intensivos a los directivos para explicarles bien qué supone y cómo manejarse aplicando el teletrabajo. Todo eso representa horas y dinero.” (Op 18, maig 1998)

Un dels participants a la llista va proposar la creació d'un mestratge de 300 hores que ha estat bastant contestat, especialment per l'excessiva durada d'un curs sobre el Teletreball si amb prou feines se sap què és i en concret se'l pot considerar un complement d'altres feines desenvolupades de forma tradicional. Posa en evidència les oportunitats que ofereix la novetat per fer un curs sobre Teletreball que potser s'hauria d'anomenar d'una altra manera, eines telemàtiques, per exemple:

“Estimados amigos, estoy luchando e intentando lograr realizar un master sobre teleformacion de 300 horas que es el minimo numero de horas para considerarse master sobre teleformacion y teletrabajo. El curso que tengo creado hasta ahora va por modulos y en un primer modulo esta el teletrabajo y en un segundo todas las herramientas necesarias en internet, en un tercero todo sobre la teleformacion y las herramientas a utilizar y luego toda la aplicacion practica en un caso concreto personal sobre teleformacion que una persona cree. Hay por ahi nuevas aplicaciones que desearia incluir y por ello me gustaria que todos vosotros me dijerais si teneis algun material que podriais aportar al proyecto, he pensado sobre todo en Flash y en adobe photoshop e incluso para ser profesores virtuales, ya veriamos como lo organizabamos, pero lo quiero crear en la Universidad Politecnica de Valencia a la vez que seguir con el proyecto de universidad virtual.” (Op 33, juny 1999)

“En relación al Master, propongamos vías de conocimientos sólidas y prácticas, no densas sesiones que pueden desembocar en rollos sin un uso efectivo para los asistentes. Yo también realice un trabajo de investigación sobre el Teletrabajo y su impacto en los

Recursos Humanos de las Organizaciones y humildemente creo que no da para plantear 300 horas de estudio.” (Op 31, juny 1999)

“He recibido con sorpresa los tres super-archivos acerca del Master en Teletrabajo (yo pensé que era un virus) . Soy estudiante en la Universidad Politécnica de Valencia, y no creo necesario organizar un máster sobre este asunto. Sería interesante que el Centro de Formación Postgrado de la UPV hiciese algún curso al respecto. Pero un máster lo considero excesivo.” (Op 31, juny 1999)

“La palabra Teleformacion, tan de moda, creo que no es mas un equivoco, sobre el conocimiento de diverso software, para simplificar diversas tareas que decimos podemos realizar. Si por ejemplo soy traductor o delineante lo que tengo que saber hacer, además de traducir y/o dibujar, es conocer algún tratamiento de textos o algún programa de dibujo técnico y manejar un escáner y/o una tableta gráfica. Supónte que por ejemplo fueras Medico Radiólogo y te pudieras dedicar a informar radiografías desde casa; lo único que necesitas es saber abrir un .BMP con el Paint y escribir a maquina. Lo de manejar el medio de comunicación Internet, esta al alcance de cualquiera y no creo que requiera ningún Master de 300 horas.” (Op 33, juny 1999)

Davant d'aquestes crítiques, el promotor del mestratge es defensa, però sembla que el seu no deixa de ser un projecte amb un punt de vista econòmic per guanyar diners d'una forma “virtual” i aplicar uns mínims coneixements sense una preparació específica per dissenyar un curs metodològicament adequat:

“Para terminar el tema del master, pues claro que si que se debería plantear al Centro de Formacion de Postgrado (CFP) pero hay que tener un programa acabado y una metodologia definida para lo mismo y yo creo honradamente que 300 horas son un numero de horas adecuadas para impartir un curso sobre teleformacion y multimedia competente y hacer competente a las personas que lo imparten, me parece una perdida de tiempo el hacer cursos por curriculum y yo siempre he creido, en consonancia con algunas charlas con Michel Icks, que el curriculum no vale absolutamente para nada y que lo que vale en realidad es el "saber hacer", son los conocimientos que se adquieren en un determinado curso.” (Op 34, juny 1999)

I altres participants manifesten haver fet un curs de 300 hores però pel que sembla no tenien clares les sortides professionals donat que des del nostre punt de vista existeixen molt poques oportunitats per teletreballar i fer un curs d'aquestes característiques amb el preu que deu costar no es pot compensar trobant feina. Potser un complement d'una feina existent, però no sembla existir el Teletreball com a ofici o professió amb unes característiques pròpies i diferenciades d'altres feines. Com hem comprovat el Teletreball es practica des de moltes disciplines i per tant sembla que no genera per ell mateix una professió:

“Acabo de terminar un curso de Teletrabajo por el FPO. De 300 horas y quisiera saber que oportunidades tengo de teletrabajar para una empresa como empleada y si en internet existen solicitudes para inscribirme.” (Op 43, setembre 1999)

També trobem demandes de formació pel Teletreball que reflecteixen el neguit que hi ha per poder fer servir una nova forma de treball que no se sap ben bé què és:

“Dado mi interés por el teletrabajo, agradecería conocer su información respecto a:

- Necesidad, o no, de contar con una titulación expresa para ejercer teletrabajo.
- Centros/empresas que la imparten con rigor, buen nivel de cursos.
- Que materias incluyen estos cursos.

Agradeceré su respuesta, así como también cualquier información complementaria que me ofrezcan y pueda ser de mi interés.” (Op 54, gener 2000)

Algunes persones amb idees s'associen amb altres entitats per tal de donar sortida a les expectatives de formació dels interessats pel Teletreball i contribuir a potenciar el Teletreball:

“Sappiens.com y la Asociación Catalana de Teletrabajo se alían para potenciar la forma de trabajar del nuevo milenio.

Barcelona, 12 de enero de 2000. Sappiens.com (La Web de Conocimiento), el primer portal de comunidades virtuales temáticas y la Asociación Catalana de Teletrabajo (ACT) han firmado un acuerdo de colaboración para potenciar la comunidad virtual Sappiens-Teletrabajo y hacer de ella el lugar de reunión imprescindible para todos aquellos interesados en esta forma de trabajo, tanto en España como en Latinoamérica. Por este acuerdo la ACT, una de las asociaciones decanas y con más prestigio en el campo del

teletrabajo, será la encargada de desarrollar, gestionar y coordinar los contenidos de la comunidad, así como de desarrollar, conjuntamente con Sappiens, las "cápsulas de conocimiento" (cursos on-line) sobre temas de teletrabajo." (Op 56 gener del 2000)

En aquest tema de formació a distància o teleformació, els ànims poden estar molt encesos donat que hi ha gent que es creu amb la veritat absoluta i la exclusivitat de crear programes de formació específics pel Teletreball. Aquí veiem un exemple de com a partir de l'anunci d'un acord es provoca una resposta del promotor del mestratge de 300 hores. Podem destacar l'aspecte de precarització laboral pels tutors que esmenta el participant a la llista i els baixos preus que es proposen així com els enganys que es poden fer darrere de cursos o altres ofertes de Teletreball. Ho transcrivim íntegrament de cara a facilitar la comprensió de l'abast dels programes de formació així com la transmissió pública dels sentiments de certs teletreballadors que semblen necessitar un fòrum, algú que els llegeixi i per aquest motiu trameten a la llista els seus missatges, per donar-se notorietat:

“Creo que la política de Sappiens, es equivocada y creo que los cursos estan mal planteados desde el principio. (...) Esto es debido simplemente a que unos cursos de calidad requieren tutores de calidad y yo no sere quien dude de los mismos, pero tambien requiere unos sueldos de calidad, requiere una formacion especifica en teleformacion, requiere una metodologia de trabajo, requiere que no sean cursos de dos meses, requiere una flexibilidad que es lo que busca el alumno, requiere una certificacion seria, requiere en definitiva un estudio de la situacion de la teleformacion en el mundo, porque los cursos que se ofrecen, de informatica los encuentras en los periodicos por 500pts, CD-ROM incluido. En definitiva, me parece genial tu acuerdo con la Asociacion Catalana de Teletrabajo ya que no fue posible un acuerdo conmigo, ya te digo las condiciones en las cuales yo trabajo, pues hombre por hora no me muero de hambre y trabajo con un equipo humano de personas, con empresas no con negocios que es muy diferente. Un consejo gratis, hay dos grandes formas de crear una empresa y ademas no se pueden mezclar, porque si las mezclas lo que sale es peor de cualquiera de las otras dos:

1. CALIDAD Y PRECIO, pero Calidad y no solo precio, tutores bien pagados no 1000pts/mes, materiales bien creados, porque claro 4000horas de trabajo no creeras que vale 40000pts...

2. BAJO PRECIO, bueno si creas cursos por 1000 pts, como he visto a malos que sean ya tienes el curso, a ver si me entiendes. El resto por ejemplo dar imagen de calidad a un

precio alto es enganar a la gente y eso no es eticamente correcto. La verdad es que tanto a Joan Mollins, el creador de la idea como a mi nos hemos sentido un poco defraudados, pero, ya creamos otros proyectos, y espero, de verdad, estar equivocado, ojala tenga exito Sappies, y ojala pueda ayudar a las personas e incluso ganar mucho dinero, es un deseo... Creo que no se puede jugar con la gente, creo que se debe dar siempre la cara y creo que deberias al menos haber tenido la correccion de contestar a las cartas que te enviaba en privado y creo que si no estabas de acuerdo con que fuera tutor del modulo de teletrabajo se dice y no jugar con la gente, en definitiva, si quieres aqui tienes un amigo y si quieres en esta carta puedes aprender solo una cosa a no jugar con la gente, si por el contrario quieres puedes no hacerlo asi, por mi parte solo tendras mis mejores deseos. Supongo que no soy yo la persona mas adecuada para hablar de etica, cuando me acusan de Spam en muchas listas, pero quizas si lo sea, porque en el fondo hay un error de concepto en el Spam, pienso, y aunque no lo haya no hay dano causado, pero lo otro es enganar a la gente con premeditacion y alevosia. Querido amigo, no te guardo ningun rencor, (...) Daniel Rincon Prada [www.creativa.org](http://www.creativa.org) [daniel.rincon@bigfoot.com](mailto:daniel.rincon@bigfoot.com)" (Op 56, febrer 2000)

Altres ofertes formatives les trobem en les del CEPROM dependent de CCOO i destinat a les persones amb discapacitat física que té solidesa i tradició, les ofertes de Fortel que destaca els aspectes psicosocials del Teletreball i una altra oferta que hem trobat i la definirem com a "oportunista":

"Desde octubre-99 en el CEPROM estamos realizando nuevos Cursos de Capacitación para el Teletrabajo para Discapacitados Físicos. Cursos ocupacionales (F.O.) subvencionados por el DEPARTAMENT DE TREBALL DE LA GENERALITAT y por el FONDO SOCIAL EUROPEO.

El desarrollo de las nuevas tecnologías en el campo de las comunicaciones hace realidad la posibilidad de desarrollar un trabajo, incluso en tiempo real y con posibilidad de telepresencia, sin necesidad de desplazamientos y con un bajo coste. Por lo que las barreras físicas y la adecuación arquitectónica de las empresas ya no son impedimentos para contratar a minusválidos, EN CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS VIGENTES, por garantizar el acceso al trabajo de todas las personas, y fundamentalmente, por aprovechar su capacidad productiva." (Op 70 abril 2000)

"La información que necesitas:

“- Aspectos psicológicos que se debe tener en cuenta en el teletrabajo.

- Selección de candidatos a teletrabajo. Aspectos fundamentales.
- El problemas de la comunicación entre el grupo y la empresa.
- El problemas del aislamiento y prevención de actitudes indeseables.
- Formas de reforzamiento de la vinculación.
- Estímulos indirectos con los teletrabajadores.
- La organización idónea del teletrabajador.
- La necesaria planificación del trabajo que realizará el trabajo del teletrabajador.”

está incluida en varios módulos del curso de formación que impartimos Fortel (FORMación de TELEtrabajadores). Visita por favor [www.fortel.org](http://www.fortel.org), para ampliar la información. Puedes contactarnos en [info@fortel.org](mailto:info@fortel.org)” (Op 79 maig 2000)

“CURSO DE TELETRABAJO. CONCEPTOS Y HERRAMIENTAS. Del 24 al 28 de Abril. Horario: De 17:00 a 20:00. Duración: 15 horas. Precio: 6.500 ptas. Plazas limitadas. Lugar: Aulas ESPACELAND, C/Compositor Lehmborg Ruiz, 9 (Málaga)  
Contenidos:

- Concepto de Teletrabajo. Situación actual, implantación, tipos y actividades idóneas.
- Internet. Correo electrónico y listas de distribución
- Transferencia de archivos (FTP) y tableros de noticias
- Los Centros de Teletrabajo
- Presencia en la red: la página web del teletrabajador
- Búsqueda de empleo y autoempleo en Internet

Un ordenador por alumno, con acceso a Internet. Se expedirá certificado de asistencia. El curso incluye un CD-Room con el material empleado en el mismo.” (Op 71 abril 2000)

També trobem demandes de formació que reflecteixen l'interès pel tema i la interiorització de la necessitat de formació per desenvolupar una nova professió que existeix a la societat i per tant requereix una resposta universitària:

“Me encantaría recibir información sobre cursos en la red. Los temas que mas me interesan son: REDES (INTRANET , INTERNET ), MULTIMEDIA, REALIZACIÓN EN VIDEO, DISEÑO DE PÁGINAS WEB.” (Op 80, maig 2000)

“He encontrado muy interesante la demanda de nuestro compañero argentino sobre la posibilidad de estudios de Teletrabajo en una Universidad a distancia.”(Op 85, maig 2000)

Com a curiositat també podem trobar a la llista referències a cursos gratuïts que es poden baixar o descarregar de la xarxa:

“A continuación te indico dos direcciones en las que quizás encuentres el manual que buscas.

<http://www.tutoriales.com/> cursos que se pueden bajar de la web gratuitamente

<http://www.monografias.com/index.shtml> Montones de cursos gratuitos

Cursos de creación de páginas: <http://www.wmaestro.com/webmaestro/>” (Op 80, maig 2000)

Una altra aportació fa referència a diferents adreces que considera eines útils per un teletreballador que comença com a instruments per autoformar-se, conèixer què és el Teletreball i tenir un contacte amb altres persones:

- “Sonia González Pachón Centro de Teletrabajo Coordinadora Parque Tecnológico de Andalucía e-mail: [centro.teletrabajo@cst.pta.es](mailto:centro.teletrabajo@cst.pta.es) web: <http://www.pta.es/teletrabajo>
- Ramón Soler Monells (central de teletrabajo) e-mail: [ramonsoler@officeworkshop.com](mailto:ramonsoler@officeworkshop.com) web: [www.centraldeteletrabajo.com](http://www.centraldeteletrabajo.com)
- AZATEL (Asociación Zamorana de Teletrabajo) Fernando Fombellida: [fombe@IZE.ES](mailto:fombe@IZE.ES)
- Archivos de Teletrabajo: <http://listserv.rediris.es/archives/teletrabajo.html>
- FORTEL (Formación de Teletrabajadores) Web: [www.fortel.org](http://www.fortel.org) E-mail: [info@fortel.org](mailto:info@fortel.org)
- Empresa de Teletrabajo: [www.sappiens.com](http://www.sappiens.com)
- Agencia de Empleo Virtual para Teletrabajadores (TEMPLE): <http://www.teempleo.or>”

(Op 84, juny 2000)

Finalment també trobem qui conceptualitza la formació a distància com un Teletreball:

“En el País de hoy, sección economía, aparece un anuncio de la UOC ofertando plazas de trabajo que parecen serias. La verdad, es la primera oferta de teletrabajo seria que veo en mi vida. Nos remite a [www.uoc.es/seleccion](http://www.uoc.es/seleccion). Parece mentira que nos tengamos que enterar de esto por la prensa escrita. ¿Qué paradoja, no? UOC = Universitat Oberta de Catalunya.”(Op 88, juny 2000)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 2.3.- Les necessitats de formació específica**

Pel que fa a la formació, podem afirmar que es troben moltes ofertes “oportunistes” o simplement dubtoses tant pel que fa als mínims requisits metodològics com als resultats i l’avaluació del programa. Tot plegat fa pensar en el disseny curricular d’un teletreballador. Si pensem en termes de professió, sembla que podem parlar de disseny curricular igual que el d’un metge o un psicòleg. En canvi, si parlem de complement de les feines que ja es realitzen per altres mètodes, potser fóra millor referir-se a formació en eines telemàtiques, en construcció de pàgines Web o en qualsevol altra aplicació tecnològica.

Pel que fa a les crítiques que s’han recollit, destaquen la precarietat dels docents tant en qualitat per impartir cursos com pel poc sou que cobren, i la adequació dels continguts a la realitat dels teletreballadors o del Teletreball. L’única oferta seriosa que he trobat és la del CEPROM. Aquesta activitat és responsabilitat d’una de les persones que s’han entrevistat. Vist en perspectiva sembla difícil preparar un temari i muntar un curs sense tenir ben definit el perfil de l’alumne, el concepte que es vol transmetre i el treball que es pot desenvolupar a partir de l’aprenentatge rebut. Les ofertes de Fortel no s’han pogut comprovar a través de referències i per tant no es pot emetre una opinió al respecte.

Podem destacar per tant que hi ha una certa demanda de formació per persones que no saben ben bé què és el Teletreball i cerquen alguna sortida per desenvolupar-se professionalment. Aquest fet dóna suport a la teoria sobre la precarització del Teletreball; hi ha moltes persones que s’hi interessen per sortir d’una precarietat econòmica i potser es troben amb una sèrie de frustracions com per exemple la



indefinició del concepte i la inadequació d'una oferta formativa que pel mateix motiu no pot ser proposada amb la lleugeresa i impunitat que es troba a la xarxa.

Per aquest motiu alguna aportació fa referència a l'autoformació i a l'ajuda d'altres persones per començar a teletreballar.

També podem fer un comentari sobre el concepte de formació a distància amb noves tecnologies igual a Teletreball. És curiós que el discurs de les noves tecnologies i el Teletreball incideixi també a la formació. Potser el concepte arrela fort en la cosmologia social i per tant s'aplica a tot allò que incorpori noves tecnologies. Tal com hem revisat en la categoria sobre el concepte, les noves tecnologies són un aspecte fonamental de la definició de Teletreball i de l'evolució econòmica i social. Per tant sembla lògic de pensar que tot allò fet a distància s'identifiqui amb Teletreball.

### ***3.- Aspectes espacials del Teletreball***

#### ***3.1.- Utilització de l'espai***

*Amb aquesta categoria pretenem recaptar informació sobre la vivència de l'espai concret, formes d'utilització, equipament i situacions que s'hi poden donar en aquest espai i les que no. En introduir el món públic en el món privat es poden produir situacions que incomodin al teletreballador o no.*

Hi ha una aportació que explica l'equipament que té a casa i una altra que explica com treballa. Una és d'una persona que sembla que no aporta gaire valor afegit, no està especialitzada i l'altra és d'una persona amb una competència específica que li permet teletreballar des de Mallorca:

“Mi equipo (un clon que actualizo sin problema cada vez que puedo) es un pentium 200mmx con 64 megas de memoria. Uso Internet explorer 4.0 y office 97. Seguramente voy a pasar a Office 2000. Tengo un scanner Umax Astra 610S, que reconozco no haber utilizado demasiado todavía. Tal vez durante estos meses de verano realice alguna actualización de hard y soft en otro equipo pentium 133 (Compaq Presario)” (Op 52 diciembre 1999, gener 2000)

“Soy teletrabajadora y las herramientas que necesito para desarrollar programas informáticos residen en la Empresa para la que teletrabajo. Estas herramientas son: Bases de Datos INFORMIX y BRS y sus correspondientes Lenguajes de Programacion. En casa con cualquier editor compongo el programa, este lo compilo y pruebo en la Empresa , para lo cual envio via FTP los programas y utilizo un emulador de pantallas SINIX\_T para conexion con equipos UNIX, que me permite previo contacto telefonico estar trabajando directamente en el servidor de la Empresa.

El tiempo de conexion es minimo ya que los procesos se realizan sin mi presencia y me autoenvio Emails que me indican el resultado final, con este dato realizo los ajustes necesarios y vuelvo a proceder. Toda la comunicacion con la Empresa, recogida de Documentacion y demas informes se realizan via E-mail.” (Op 72, abril 2000)

Finalment trobem una aportació que manifesta la possibilitat d'interconnexió dels diferents aparells i per tant la possibilitat de compartir els mateixos aparells per a les activitats de treball i oci:

“No es que tenga un equipo de workstation, (tengo un pentium a 100 mhz) pero hay que buscarse las habichuelas y buscarse la forma de rentabilizar costes, reducir espacio en disco duro (navegador Opera y el Mail del Internet Explorer 3.0, que además de ocupar poco espacio, corren que vuelan), interconectar todo aparato electrónico que en casa normalmente sólo nos sirve para un cometido y sacar provecho de ello (por ejemplo, yo tengo interconectado el ordenador con la cadena de música y con el vídeo)...etc.” (Op 15, abril 1998)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 3.1.- Utilització de l'espai**

Les aportacions d'aquesta categoria no ens permeten fer una descripció de la vivència de l'espai, ni obtenir una percepció clara del tipus d'utilitat que es fa servir. Tot i això, trobem una aportació sobre l'equipament que ens indica que es va actualitzant l'equipament tant en software com en hardware i una altra aportació afirma que el seu equipament el fa interactiu amb els altres aparells d'oci i per tant mostra una tendència cap a l'aparell únic que farà que l'espai no tingui una diferenciació clara entre l'espai laboral i el d'oci o el destinat a una certa intimitat.

### ***3.2.- Característiques i ubicació de l'àrea de treball***

*Aquesta categoria informa sobre la importància que té aquest espai pels teletreballadors i com ho veuen els participants a la llista. Si és la primera cambra o és l'última és significatiu a l'hora de repartir un espai privat i un altre de públic dins del propi habitatge. També el fet de ser un despatx o una zona aïllada permet inferir que es tenen millors condicions de treball donat que no interactua amb la vida familiar o privada.*

D'aquesta categoria no s'ha obtingut informació.

### **Comentari a les aportacions de la categoria**

Segurament aquesta absència d'informació es correspon amb el poc contingut que té el disseny de l'espai de treball i la seva funcionalitat en el món laboral en general. Es fa

més èmfasi en els aspectes del procés i de l'objectiu i potser no es tenen en compte els mitjans i la facilitació de la tasca que poden representar.

### ***3.3.- Ergonomia del lloc de treball***

*En aquest cas es tracta d'esbrinar si els participants a la llista perceben la necessitat pels teletreballadors de tenir l'espai amb un disseny ergonòmic que els faciliti la feina. Encara que no ho percebin, pot ser que el seu entorn ho transmeti.*

Tampoc d'aquesta categoria es troba informació a la llista.

### **Comentari a les aportacions de la categoria**

De la mateixa forma que en la categoria anterior, l'absència d'informació pot ser reflex del poc espai que ocupa l'ergonomia i en certa manera la millora que pot suposar en els processos dins de l'imaginari social col·lectiu.

### ***3.4.- Necessitat de l'ordre dels materials***

*Aquesta categoria ha de donar informació sobre la percepció d'ordre de la informació i dels diferents materials que es tenen a casa. Tenint en compte que el teletreballador està sol a casa, és de suposar que l'ordre li pot suposar una millor productivitat i una disminució de l'estrès.*

No hi ha cap aportació en aquest sentit.

## **Comentari a les aportacions de la categoria**

Podem suposar de la mateixa forma que ho hem fet amb les categories anteriors que l'absència de referències es corresponen o bé a què no existeix una preocupació social ni individual sobre aquesta categoria o bé a què tampoc és una categoria vàlida per a la definició del Teletreball. És a dir, no hi té res a veure.

## ***4.- El treball a casa i la vida familiar***

### ***4.1.- Percepció de confort***

*Aquesta categoria informa sobre la percepció de confort de treballar a casa, sobre el trobar-se bé a casa.*

No s'ha trobat cap referència a la llista de distribució.

### **Comentari a les aportacions de la categoria**

Podem suposar que la relació entre confort a casa i treball no té relació en l'imaginari social. Això pot ser degut a l'estat de construcció del concepte. Cal recordar que estem en un període de canvi i per tant la realitat de l'època industrial continua existint en aquest imaginari.

### ***4.2.- Interacció de la vida laboral i la vida privada***

*Aquesta categoria informa sobre com es viu la interacció entre l'espai privat i l'espai de treball, la interacció entre les diferents tasques que es desenvolupen en aquests dos àmbits i que pel fet de teletreballar des de casa coincideixen.*

Una de les aportacions fa referència a la interrelació entre la feina de casa i la tasca laboral, la feina de casa serveix d'estimulant físic per treballar:

“Una pequeña experiencia personal: Ayer por la tarde me encontraba delante de mi ordenador dispuesta a trabajar. No sé si por el café que tomo o qué, pero estaba bastante nerviosa y me costaba mantenerme quietecita y concentrarme. O sea, que el cuerpo me pedia ejercicio. Solución: Antes de mantenerme en mi trabajo con el riesgo de equivocarme, lo aparqué y me fuí a limpiar mi cocina. Lavé platos, froté, ordené armarios, barrí y fregué el suelo. Al final estaba exhausta, pero tranquila. Si me hubiera quedado en la oficina habría perdido la tarde por que no habría hecho nada de bueno. Esto mismo te pasa cuando trabajas para alguien y te tienes que aguantar. Tienes que hacer un ejercicio de autocontrol y continuar trabajando. Llega el final del día y encima

que no has rendido lo suficiente estás estresada y si encima eres mujer aún no has acabado con tu trabajo.” (Op 12, 27-11-98)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 4.2.- Interacció de la vida laboral i la vida privada**

Aquesta aportació fa reflexionar sobre la poca activitat física del Teletreball i també per considerar la feina de la casa com una relaxació necessària per moure la musculatura i alhora ser més productius. Si una persona no es mou, la musculatura es va atrofiant i a la vegada pot agafar males postures que poden derivar-se en malformacions de la columna o altres patologies com la mala circulació. Per evitar-ho, perquè no seguir l'exemple proposat? Quan s'està molta estona davant d'una pantalla és convenient desviar la vista i mirar a l'horitzó per moure la musculatura ocular. De la mateixa manera és recomanable que cada hora es descansi cinc-deu minuts i es facin estiraments musculars. Perquè no es pot treure la pols? Perquè no es pot planxar? Perquè no es pot escombrar? O anar a comprar? No és un problema de qualificació de la feina de casa com una feina no productiva, no remunerada i de poca consideració social? Pot el Teletreball eliminar aquesta percepció social, aquest sentiment pejoratiu cap a la feina de la casa i millorar d'aquesta forma la imatge negativa d'aquesta feina i en particular de la dona i per tant contribuir a la igualtat entre sexes? Són preguntes que poden tenir una resposta en l'actitud dels diferents teletreballadors i teletreballadores vers aquestes tasques. Per tant, la resposta està en el futur, en l'evolució d'aquesta forma de treball.

### ***4.3.- Relacions amb la parella***

*Amb aquesta categoria s'obté l'opinió respecte la interacció de la relació laboral amb la relació de parella.*

Tampoc hem trobat cap referència a la llista de Teletreball.

### **Comentari a les aportacions de la categoria**

Segurament els participants a la llista es preocupen més de la definició del concepte que de la definició dels efectes psicosocials d'aquest mètode de treball. Aquest fet pot lligar amb els comentaris anteriors referits a la manca d'imaginari social de la situació de treballar a casa.

#### ***4.4.- Relacions amb els fills***

*En el mateix sentit aquesta categoria informa sobre la relació amb els fills.*

No s'ha trobat cap referència a aquest aspecte en la llista de Teletreball.

#### **Comentari a les aportacions de la categoria**

De la mateixa forma que a les altres categories ens trobem amb l'absència de referències a aquesta categoria i per tant podem suposar que són problemàtiques que no són viscudes pels participants a la llista i per tant es consideren d'una importància menor davant la prioritat de definir el concepte a través de la pròpia vivència i la curiositat que desperta.

#### ***4.5.- Satisfacció amb les relacions familiars***

*Amb aquesta categoria pretenem il·lustrar les diferents opinions respecte la vida familiar dels teletreballadors i la forma en què pot interactuar el tipus de feina que es desenvolupa a casa amb aquestes relacions.*

No hem trobat cap referència a aquest aspecte en l'anàlisi de la llista de distribució.



### **Comentari a les aportacions d'aquesta categoria**

Seguint els comentaris anteriors podem pensar que les qüestions referides a les relacions interpersonals dins de la unitat familiar i el treball a casa no es contempla pels membres d'aquesta llista de distribució sobre el Teletreball.

## ***5.- Aspectes temporals del Teletreball***

### ***5.1.- Temps de dedicació i contrast***

*Aquesta categoria informa sobre la percepció no tant de la càrrega de treball com del contrast que hi ha entre una feina típica i una altra desenvolupada amb el Teletreball o el temps real de dedicació des de casa i des de l'oficina en el cas de teletreballadors a temps parcial.*

Trobem referències a la sobrecàrrega de treball en comparació a altres activitats i en especial en el cas de la dona:

“(aïllament) En esto si que tienes razón, ya que la necesidad de acaparar trabajo, por si en el futuro flaquea, te hace sobrecargarte y no disponer de tiempo para casi nada, yo mismo, a duras penas dispongo de tiempo para leer el correo y por desgracia no puedo ni siquiera contestar a cuestiones que se preguntan en esta y en otras listas en las que participo y todo por esta escasez de tiempo, que es la contrapartida de una forma de trabajo que se caracteriza por eso de ser muy extremista, o estas a tope o no tienes nada, por eso es fundamental ir creando clientes que son los que te dan continuidad todos los meses.” (Op 3, març 1998)

“Una mujer, aparte de esta situación, le propusieron reducir su salario a cambio de llevar el trabajo desde casa sin tener que ir a la empresa. Como tenía hijos, vio una salida a poderse ocupar de ellos y del trabajo sin problemas ni agobios. Tuvo que contratar una canguro para que se ocupara de sus hijos mientras se pasaba delante del ordenador largar horas. La mayor parte de los teletrabajadores que conozco son autónomos y en mayor o menor medida están siendo autoexplotados.” (Op 42, agost 1999)

Finalment trobem qui a part de compartir el fet de la sobrecàrrega de treball aporta la visió de necessitar crear el treball, diferència de treballar en una empresa. Aquesta és una característica del treball liberal o autònom i s'acostuma a identificar amb el Teletreball donat que com ja hem vist serveix com una nova forma de guanyar diners:

“Ahora la gente, mas que vacaciones, lo que necesita es ganar dinero para vivir, comer, pagar el alquiler, gastos de telefono, luz, etc. Pero como ya no dan trabajo, hay que crearlo uno mismo. Si dieran mas facilidades a los empresarios, se contrataria mas. Yo sinceramente, en mi caso me da lo mismo no tener vacaciones, mientras tengo un minimo asegurado cada mes. Lo cual en mi caso lo he conseguido, pero a fuerza de dormir una media de 4 noches a la semana y no parar en todo el dia.” (Op 5, març 1998)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 5.1.- Temps de dedicació i contrast**

Aquesta categoria ens aporta també la visió de la sobrecàrrega de treball si el comparem amb la feina feta des d'una empresa o oficina.

Totes les aportacions fan referència a l'allargament de la jornada i a la sobrecàrrega de treball com a origen d'aquest treball en excés. Això fa aparèixer el concepte d'autoexplotació a que estan sotmesos molts teletreballadors i en el cas de les dones es veu agreujat pel seu paper tradicional de tenir cura de la casa i els fills. També lliga amb la diferenciació del teletreballador de l'autònom. A la xarxa, podem comprovar que hi ha una identificació molt gran entre els dos conceptes.

### ***5.2.- Temps de família i temps de treball***

*En aquest cas, la categoria informa del contrast que hi ha entre el factor temps dedicat a la família o a l'oci i el temps dedicat al treball. De fet ens informa sobre l'organització del temps més que no pas de la percepció de passar més o menys temps amb la feina o la família.*

No es troba informació a la llista respecte aquesta categoria.

### **Comentari a les aportacions d'aquesta categoria**

El fet que no trobem aportacions està en línia amb els comentaris anteriors sobre la manca de rellevància dels aspectes de la relació entre el treball a domicili i la vida privada en el domicili.

## **6.- Relacions amb l'empresa**

### **6.1.- Percepció del suport que rep de l'organització**

*Per no trobar-se sol i per fer una producció adequada a les expectatives de l'empresa, cal que aquesta ofereixi al teletreballador tot el seu suport.*

No trobem cap referència en aquest sentit

### **Comentari a les aportacions d'aquesta categoria**

La relació del teletreballador amb la seva empresa no es contempla a la llista de Teletreball segurament pel fet que hi ha pocs teletreballadors assalariats i segons sembla són majoria els teletreballadors autònoms.

### **6.2.- Satisfacció amb l'empresa (relació entre treball, satisfacció amb els resultats i la comunicació)**

*Amb aquesta categoria es pretén identificar la satisfacció general que expressen les diferents intervencions respecte la seva feina com a relació laboral, amb el fruit del seu treball i amb la comunicació entre els diferents intervinents en el procés de producció en un sistema de Teletreball.*

Hi ha persones que estan molt satisfetes amb la seva forma de treballar, inclús si fa augmentar la jornada laboral i se senten dolgudes per les opinions en contra del Teletreball:

“A mi me encanta teletrabajar a traves de Internet, ademas me tomo ratos libres para ir a mirar una web que me interese, o alguna otra cosa que parezca fuera de "onda" del trabajo estereotipado de 8am a 8pm... Es curioso ver como son solamnete los que quieren ganar dinero a costa de teorizar sobre el teletrabajo, cuando no se tienen en cuenta para nada a los teletrabajadores de a diario, los que insultan el teletrabajo.” (Op 4, abril 98)

“Cuando trabajas o teletrabajas por ti mismo, lo haces con el alma, y sigues insistiendo, a eso se le llama entusiasmo, y en el mundo laboral que no es teletrabajo, es penoso ver como casi todos trabajan a disgusto. Esto es fatal para el desarrollo holístico de cualquier persona. Esto hace sentirse maltratado y termina amargando a todo el mundo. Y eso es calidad de vida? No es mejor trabajar algo mas, pero en algo que te llene, te guste, te inspire y te haga sentir mejor? El entusiasmo es como una inyección de energía, y por eso en general se suele tener muchas mas capacidad de aguantar. ¿Quién soportaría 20 horas al día de malas caras? Sin embargo cualquiera que haga lo que le gusta o empiece un negocio propio no le importaría trabajar eso o lo que haga falta. Y esto va tanto para todos los que trabajan, sea teletrabajo o no. y etc, etc, etc. Todos ellos trabajan buscándose la vida con suerte desigual, en función lógicamente, de su valía y de su capacidad de saber venderse.” (Op 4, abril 98)

N’hi ha que de tant satisfets volen aprofitar el moment i crear alguna empresa, no se sap ben bé de què però una empresa que serveixi per unir unes quantes persones tot superant les dificultats de treballar en grup a distància:

“Busco personas que quieran y tengan tiempo para trabajar en esto. Había ya formado un equipo con personas fuera de Barcelona y teníamos muchas ideas pero resulta un tanto difícil hacerlo todo a distancia. Mi idea es formar un grupo de pocas personas y crear una miniempresa. Tendríamos que poner anuncios anunciándonos, hacer una web comercial, promocionarnos... No se, me parece que es algo que mucha gente esta haciendo y ahora hay mucha demanda. Espero haber aclarado algo la idea. Podríamos quedar para hablar en algún chat y si estais realmente interesados nos llamamos por telefono y quedamos. Hasta pronto.” (Op 22, maig 1999)

Pel que fa a les comunicacions amb altres teletreballadors i els seus avantatges i inconvenients, hi ha una aportació que comenta la seva experiència amb una llista de distribució destacant els avantatges que genera la comunicació però també la desconfiança que hi ha en aquestes mateixes comunicacions quan hi ha d’haver un compromís com pot ser el laboral i la dificultat de comunicació que suposa el no veure’s per poder comunicar de forma més efectiva el contingut i el sentit del missatge:

“Por mi parte, gracias a esta y a otras listas:

1. recuperé completamente los datos de un floppy formateado, con la ayuda de un colistero que me respondió desde Chile, en 90 minutos.
2. he acabado con éxito el proyecto "ONG's"; en 3 semanas estuvo entregado el trabajo que, por teléfono, había consumido 8 semanas solamente en establecer primeros contactos.
3. mantengo abiertos el proyecto "Aula virtual-empleo" [www.a3net.net](http://www.a3net.net) (para teleformación) y el proyecto "Galileos-Recursos" [www.a3net.net/es/recursos/galileos](http://www.a3net.net/es/recursos/galileos) (para teletrabajo), ambos despacio pero sin pausa, ambos abiertos a vuestra colaboración. Sin embargo,:
4. aun espero encontrar a un diseñador que mejore mi web y
5. me es muy complicado y muy lento ponerme de acuerdo - a distancia - con algunos teletrabajadores.

Por mi experiencia intuyo que:

1. Ritmos: las listas aceleran los procesos de obtención de información.
2. Veracidad: la información obtenida no siempre es veraz, fidedigna.
3. Toma de decisiones: la toma de decisiones es más rápida con estructuras jerarquizadas y es infinitamente más lenta con estructuras en estrella, y no porque haya más colaboradores, sino simplemente porque hay gente que no colabora.
4. Fantasías: el trabajo basado en Internet deforma la percepción del tiempo y de las distancias." (Op 64, marzo 2000)

També es pot trobar qui alerta de la necessitat de la comunicació i implicació amb l'empresa per no desconnectar-se i trobar-se aïllat o simplement perquè l'empresa no perdi el control sobre el procés productiu donat que aquesta manca de comunicació i supervisió pot derivar en un augment de la picaresca dels teletreballadors que emparats en la distància no compleixin els seus compromisos:

“Otro asunto y en éste me refiero a una experiencia particular que me gustaría contrastar: He estado estos días trabajando con teletrabajadores 100%; el nivel de picaresca y de falta de interés en el trabajo realizado creo que sería impensable con trabajadores presenciales (no es ya la primera vez que tengo esta experiencia); no sé si se le está dando la debida importancia a que, además del soporte tecnológico, el teletrabajador debe sentirse integrado en una organización y compartir sus objetivos; en caso contrario, el teletrabajo podría no responder a las expectativas que está generando.” (Op 105, setembre 2000)

Finalment, podem esmentar les aportacions que es fan en horari laboral des d'alguna empresa o entitat de l'administració. Sembla que l'ús de les noves tecnologies per qüestions que no són de feina és freqüent en les organitzacions i per tant ha generat un debat sobre la legalitat o no de controlar els correus electrònics dels empleats i la col·locació de videocambres per controlar les pantalles dels treballadors:

“En <http://www.gencat.es/mediamb/xarxaacv/acv.htm> encontrará una página dedicada al ACV. Está en catalán, pero estoy seguro que no tendrá problemas para comprenderlo  
viernes, 18 de febrero de 2000 11:00.

Willy:

En el web del Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Cataluña, hay una información, a nivel divulgativo, sobre la contaminación de los automóviles (concretamente en <http://www.gencat.es/mediamb/cast/aire>). La información está en castellano (en catalán la tienes en <http://www.gencat.es/mediamb/aire>). Espero que te sirva. miércoles, 23 de febrero de 2000 19:59” (Op 62, febrer 2000)

“En la empresa donde estoy tenemos un gasto mensual muy considerable en comunicaciones, estimamos que el 60% de tráfico de mensajería que hay es de tipo lúdico, dime tú si no es preocupante cuando mis usuarios de sistemas UNIX no pueden acceder a los servidores remotos porque no hay suficiente ancho de banda y les tienes que decir que es porque los del departamento X se han dedicado a enviar una fotografía de Pamela Anderson a todos sus compañeros. El correo electrónico está generando un nuevo hábito de envíos masivos a amigos y familiares desde el trabajo, paulatinamente las empresas están definiendo políticas al respecto puesto que gravan artificialmente los costes de infraestructura.” (Op 73, abril 2000)

## **Comentari a les aportacions de la categoria 6.2.- Satisfacció amb l'empresa (relació entre treball, satisfacció amb els resultats i la comunicació)**

Totes aquestes aportacions ens fan pensar sobre la facilitat de les connexions i la facilitat que representen per a la concentració necessària pel Teletreball. També hi ha un aspecte que crec que és molt important, la necessària vinculació dels teletreballadors amb l'empresa o empreses amb les quals interactuen. El comentari sobre la deixadesa dels teletreballadors és important donat que és una característica de la distància, a més distància menys control social i per tant és més fàcil que es produeixin actituds contràries a la realització de la tasca segons els requeriments pactats. Aquesta constatació dóna la raó als empresaris que malvien de la distància per aquest motiu.

Les col·laboracions en temps de treball, aquesta utilització de la xarxa per a tasques no productives per l'empresa pot ser molt perillosa per als resultats econòmics de la inversió. Un altre aspecte a considerar és la facilitat que li suposa a un teletreballador per desconnectar un moment determinat de la seva tasca, i en aquest sentit la xarxa és positiva. És també una caixa de sorpreses i il·lusions. La nova economia transmet il·lusió i ganes de fer negoci a molta gent que abans es veia saturada per unes formes administratives intel·ligibles i que obligaven a dedicar temps i esforç a aquestes tasques. Ara, la xarxa és vista com un camp verge on persones poc preparades empresarialment poden fer negoci. I aquesta il·lusió, la de tenir alguna cosa pròpia, la de veure el producte del propi esforç és la que sembla moure a molts teletreballadors a allargar les jornades i a suportar càrregues de feina excessives i altres limitacions de relació.



## **7.- Aspectes legals i relacions laborals**

### **7.1.- Condicions legals**

*Sembla que els teletreballadors no estan contemplats en la legislació espanyola i per tant se'ls ha d'aplicar la normativa del treball a domicili o altres normatives que els obliguen a ser autònoms. Aquesta categoria ens permetrà comprovar si els membres de la llista tenen aquesta percepció de la necessitat d'un marc jurídic propi que reguli la relació de treball que estableixen amb les seves respectives empreses o clients.*

Davant de la constatació que es necessita una cobertura mínima per assegurar les relacions entre teletreballadors i proveïdors del treball, hi ha una aportació que demana canviar les actituds en general cap al treball i que es superin les actituds de patronal i governs contra el treballador:

“...competencia a nivel mundial, sería necesaria una estructura y normativa global para regular en lo posible (ya se sabe que es muy difícil) este tipo de trabajos y para asegurar una cobertura legal mínima al teletrabajador. - permita integrar el teletrabajo en la realidad de cada país sin tener que perder los logros sociales, que varían de un país a otro.”

Esto es imposible, nadie se pone de acuerdo ni siquiera en que legal o no, y luego todo se arregla yéndose a un paraíso fiscal o sin leyes sobre cosas consideradas ilegales en otro país. Si todavía nadie se pone de acuerdo en las jurisdicciones, como se puede intentar poner exigencias?? Yo mas bien creo que el tema esta en regular la situacion del teletrabajador a nivel general y de forma internacional, y sin tocar temas que no estan dentro de lo especifico.” (Op 6, març 1998)

I a més, aquesta aportació diferencia les grans empreses de les petites que són la majoria del país pel que fa al nivell de comunicació i representativitat del col·lectiu de teletreballadors:

“¿Qué compromisos se podrían exigir a las empresas para con el teletrabajador? ¿Qué compromisos se podría exigir al teletrabajador respecto a la empresa? (muchos ya se le están exigiendo).

Todo eso pertenece a un campo que hay que estudiar con mucho detenimiento, y hacerlo conjuntamente, desde una base real de lo que quieren las empresas y los teletrabajadores. Pero recuerden una cosa, en Europa, la mayoría de las compañías tienen menos de 8 trabajadores, lo que significa que también son personas normales, y no grandes empresas. (...) Quien representa a los Teletrabajadores?" (Op 7, març 1998)

La necessitat de la cobertura legal és evident quan es fa referència als avantatges socials aconseguits en l'era industrial que es poden veure disminuïts amb el Teletreball. Es fa referència a la dificultat que suposa complir amb la legislació des d'unes condicions precàries de treball:

“Además, como el teletrabajo permite la competencia a nivel mundial, sería necesaria una estructura y normativa global para regular en lo posible (ya se sabe que es muy difícil) este tipo de trabajos y para asegurar una cobertura legal mínima al teletrabajador. - permita integrar el teletrabajo en la realidad de cada país sin tener que perder los logros sociales, que varían de un país a otro. Sin ir más lejos, en Estados Unidos prácticamente no existe ninguno de los beneficios que ahora poco a poco se pierden en España y por lo mismo, tienen menos que perder que nosotros. - aporte alguna solución al tema del desempleo ya los bajos sueldos. No parece que el asunto vaya en la dirección de bajar las tasas de reales de desempleo y lo que es peor, se está perdiendo la cobertura social (como muchos saben, es difícil sobrevivir como autónomo, tener un sueldo decente, pagar por adelantado el IVA, pagar la seguridad social, pagar un 5% más de IRPF, obtener dinero para vacaciones en los meses anteriores, etc.) ya que no son raros los casos de autónomos o teletrabajadores que no pueden pagar la seguridad social.” (Op 8, març de 1998)

Entre els teletreballadors hi ha la sensació de no saber ben bé quina legislació s'aplica, si és una feina que requereixi una legislació específica o pel contrari és una feina que es pot emmarcar en la legislació vigent; i que la legislació actual pels autònoms és abusiva pel que fa al pagament de les quotes de la Seguretat Social. Fins i tot no hi ha una forma de pagament que assegurí les transaccions:

“Me gustaría saber como va mejor la cobertura social de una persona como teletrabajador... si con Regimen de Autonomos o con el Regimen General, ya que me dedico al mantenimiento remoto de un sitio web y me estan surgiendo nuevos clientes...”

con lo que estoy estudiando la posibilidad de crear una SL en la cual el socio mayoritario sea mi mujer, para no tener que figurar como autonomo...” (Op 25, juny 1999)

“Yo no soy experto en estos temas pero lo que creo es que el teletrabajo como no es una modalidad mas de contrato sino una forma de trabajar, en realidad se puede perfectamente encuadrar o en trabajo por cuenta ajena o en trabajo por cuenta propia, ya que o trabajas para ti solo o trabajas apra otra empresa.Tras decir esto, que quede claro que me parece una aberración como estan tratando a los autonomos porque a muchos como es mi caso no se exactamente como aumir mis cargas fiscales, porque por una parte gano cuando tengo trabajo pero eso es algo que no lo tengo siempre y no puedo pagar 34000 pts todos los meses asi como asi, por ello me parece un poco fuerte. Si que creo que lo que se deberia hacer es pagar una cantidad en funcion de tus ingresos pero que no sea nada abusivo, sino que sea algo que potencie la realizacion de iniciativas y de autoempleo.” (Op 27, juny 1999)

“Personalmente creo que el empleo autónomo es algo que está (todavía) en España bastante duro, y que sería más óptimo más bien llegar con la idea del teletrabajo a los empresarios establecidos para teletrabajar por cuenta ajena que no empezar con aventuras que, desgraciadamente, rara vez acaban bien.” (Op 32, juny 1999)

“Quisiera plantearos cuáles son las fórmulas más habituales de pago a un teletrabajador:  
a) un porcentaje al inicio y otro al finalizar  
b) un pagaré a X días  
c) pago a la finalización del trabajo  
¿Qué modalidad creéis que es la más adecuada, respetando el trabajo, pero sin pecar de ingenuo?” (Op 75, maig 2000)

Dins d'aquest ordre de desconcert, hi ha qui aporta el pragmatisme adequat a la situació empresarial. Les activitats de molts teletreballadors són activitats empresarials que ja tenen una legislació que les afecta però els sembla que no:

*“estoy haciendo un estudio sobre el teletrabajo y quisiera saber que implicaciones legales tendría una idea como la a continuación expongo: mi idea es montar en internet una empresa que pusiera en contacto a teletrabajadores con empresas que buscasen a éstos. ¿que tipo de empresa debería montar?*

Una empresa exáctamente igual que una del mundo físico, es decir, no virtual. O sea, una agencia de empleo.

*¿que tipo de relación jurídica habria entre mi empresa y los trabajadores?*

¿Cuál es el tipo de relación jurídica que se establece entre la agencia de empleo y los que se acercan a esa oficina para buscar ayuda para conseguir un empleo? No se parece a un cliente y un proveedor?

La agencia provee de un servicio a los desempleados; les da el servicio de colocarlos en algún empleo; y por ese servicio cobra un porcentaje del primer sueldo que el cliente cobre el día que consiga trabajo. (O algo así).

*¿y entre mi empresa y las empresas que necesitan a los teletrabajadores?*

Bueno, ahí no se, seguramente que puedes establecer un contrato o acuerdo de garantizar una selección de personal adecuada a las necesidades de las empresas que demandan personal.

Y les cobras por ese servicio. (O sea que ganas por los dos lados). El asunto está en el grado de ética, dignidad y solidaridad que tengas para realizar una tarea tan comprometida como esa;" (Op 28, juny 1999)

"Acerca del teletrabajo, tengo una visión diferente a la de muchos de los usuarios de esta lista. Por ejemplo me he percatado de que mucha gente no tiene ni idea de cómo funciona una empresa, y no entiendo cómo demonios pretenden montar una empresa de teletrabajadores. Sobre el asunto de las formas de cobrar a través de internet, de contratar, y otros aspectos fiscales y legales, recomiendo a más de uno que se estudie bien la legislación española al respecto. Aunque parece que hay un "vacío legal" sobre el teletrabajo, os puedo asegurar que se puede teletrabajar legalmente, y además, puede ser rentable." (Op 30, juny 1999)

"Impuestos, cuotas autónomos,... Leo habitualmente muchas quejas de lo caro que es empezar un negocio o una actividad. No nos quejemos tanto, a todo el mundo le ocurre lo mismo o peor. Pretendemos teletrabajar, lo que implica no tener que alquilar un local y acondicionarlo por poner un ejemplo. Cualquier aspirante a empresario tiene que asumir esta situación de impuestos, altas, burocracia, etc... asumámoslo como las reglas del juego y no perdamos el tiempo filosofando (en el buen sentido de la palabra) sobre como debería ser la legislación." (Op 35, juliol 1999)

Podem parlar d'unes recomanacions per poder establir una situació mínimament legal pel Teletreball i d'un marc de possible aplicació d'una legislació apropiada dins de

possibilitats que ofereix la legislació actual de fer jocs malabars amb les facturacions que acaben essent declarades però per altres persones. L'alternativa de pagar autònoms és cara, i deixa per tant l'elecció en l'opció de ser contractat per l'empresa amb contracte d'obra o servei:

*“Pregunta 1: ¿Se puede ser Freelance sin estar dado de alta como autónomo? Lo pregunto porque a mi novio se lo ha propuesto una empresa. Gracias.*

Resposta 1: Por lo que yo se, en España, todo el que trabaja tiene que estar dado de alta en la S.S. en alguno de los regimenes de la misma: Agrario, Autonomo, General, etc, por lo que a la pregunta de M<sup>a</sup> Isabel creo que hay que contestar que no. Un Freelance, debería de estar dado de alta como autonomo.

*Pregunta 2: ¿Habría algún problema en que facturara yo, que estoy dada de alta en autónomos, a la empresa en que va a trabajar mi novio?*

Resposta 2: Bueno problema, lo que se dice problema no habría, tu puedes facturar legalmente. Es una forma de solucionar la cuestión de manera razonablemente legal, lo que si debes hacer es una factura genérica por "Servicios prestados" sin detallar si lo que le encargan realizar no es algo que entre dentro del epígrafe de tu actividad. De todas las maneras, como actuación esporádica, puede valer, pero no es lo óptimo ni aconsejable, y si la actividad de tu novio se va a prolongar en el tiempo puede provocar que tu base imponible se suba con el consiguiente incremento en la escala de gravamen. Junto a todo esto hay que garantizar que la empresa no hace figurar a tu novio en ningún papel, Hacienda es muy lista cuando quiere, sobre todo si puede cobrar.” (Op 61, febrer 2000)

“1.- Por un lado existe la alternativa de que te pongas por autónomo, pero como bien dices es una alternativa cara, puesto que tendrás que hacer frente a varias cuestiones:

1.1.- Costear el pago proporcional del IAE. Primero te cobrarán lo que queda de año, para, si después dura menos de lo que queda hasta final del año, solicitar la devolución de lo pagado que no procedía al Ayuntamiento donde radica tu domicilio. A saber cuando lo cobras. Aproximadamente pueden ser unas 30.000 pesetas.

1.2.- Deberas costear el pago de la Seguridad Social en regimen de Autónomos, que aproximadamente serán, como mínimo unas 31.000 pesetas al mes, mientras estés de alta.

1.3.- Todo el proceso burocrático, que no es poco. Y adicionalmente, según como te des de alta, deberás llevar una serie de registros obligatorios que te exige la normativa fiscal. Todo ello sin olvidar las declaraciones del IVA trimestrales.

2.- Por otra está el que le empresa te dé de alta en alguna modalidad específica, como puede ser el contrato por obra, que es el tipo de contratación que más se adapta a los requerimientos del proyecto por el que te van a contratar. No importa que no desempeñes tus actuaciones de forma presencial en la oficina.” (Op 103, setembre 2000)

“11.13 contrato de obra y servicio determinado

11.19 contrato de trabajo a domicilio”. (Op 103, setembre 2000)

“Perdón por el posible off-topic, pero por si algún colistero está interesado o sabe si España va a ratificarlo, en

<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=C177&query1=177&submit=Visualizar> podemos ver el C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (Fecha de entrada en vigor: 22:04:2000), que aunque no se aplica a freelancers... El url de la OIT: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>” (Op 84, juny 2000)

Sembla que és freqüent la manca de legislació a nivell internacional sobre el Teletreball i els problemes que genera la fiscalitat. Això dificulta la introducció d'un sistema de treball flexible i despista les persones que veuen en el Teletreball un futur professional:

“Si no estoy inscripto como Autónomo, no puedo facturar. Si no puedo facturar, no puedo ofrecer mis servicios a ninguna Empresa. Si me inscribo como Autónomo, debo afrontar una serie de gastos, que serán en un principio superiores a los ingresos que pueda generar. Si se piensa en formar una Asociación, a los efectos de poder facturar, es valida solo para los teletrabajadores del País en el que fue creada. Entonces me pregunto: Si voy a solicitarle? a algún funcionario (Concejal, Diputado o Senador) que se digne a presentar un proyecto a los efectos de darle un marco legal y competitivo al teletrabajo. Y cuando hablo de competitivo, hago referencia a que, por ejemplo, en este País el IVA es del 21%, como podría, entonces, ofrecer mis servicios a un precio razonable y rentable, si en otros Países ese impuesto es considerablemente inferior.” (Op 30, juny 1999)

“...Actualmente somos dos socios. Mi socio es el Gerente de la empresa, y como socio capitalista no puede estar contratado por el régimen general; está dado de alta como trabajador autónomo. Yo, como también estoy como socio capitalista, me he dado de alta como autónomo hace poco, ya que dedico bastante de mi tiempo a la empresa (antes, como dedicaba muy poco tiempo, sólo cobraba algún servicio "en negro"). El resto de personal está con contratos indefinidos (dos personas más) y con contratos a tiempo

parcial (un número variable de personas, según la demanda de servicios que tenemos). Algunos, como os comentaré más tarde, son teletrabajadores. Lo de montar una "asociación de teletrabajadores" tiene la ventaja de que es muy fácil y económico darse de alta (inscribes la asociación en el Registro de Asociaciones que corresponda, solicitáis un CIF con lo cual podéis emitir facturas y ya está)." (Op 31, juny 1999)

I per tant hi ha una demanda per aclarir la situació legal del Teletreball:

"No estoy pidiendo un préstamo de dinero preferencial para montar mi Empresa, tampoco un subsidio para solventar mi formación, estoy solicitando, en este nuevo mundo sin fronteras, Igualdad de Derechos para poder trabajar, pilar fundamental para el desarrollo del individuo.

Seria posible?, exponiendo estos conceptos, presentarnos ante un Tribunal Internacional, a los efectos de solicitarle le de un marco legal y competitivo al teletrabajo, aplicable a los Países que no cuentan con legislación al respecto. Transcurrido el minuto de inspiración, pasan por mi mente los siguientes conceptos: O es una idea revolucionaria, o se trata de la locura mas grande que he oido ( y en este caso, también pensado) en toda mi vida. En el transcurso del tiempo que llevo en la lista, he notado que esta integrada por personas altamente capacitadas, las cuales me ayudaran a despejar mis dudas, y en el mejor de los casos a debatir el tema. Un cordial saludo desde Buenos Aires". (Op 30, juny 1999)

"Por otro lado yo soy de las personas que piensan que no hay leyes suficientes que regulen DE MANERA EFICAZ el teletrabajo, puesto que este tiene una serie de características propias que no son reflejadas en la actual legislacion, ademas pienso que deben tenderse a otro tratamiento de los autonomos pues en este pais lo que ocurre es que se esta favoreciendo el fraude, no por los trabajadores sino porque un teletrabajador que sea autonomo y no sepa lo que va a ganar el proximo mes se pensara muy seriamente en legalizar su situacion." (Op 34, juny 1999)

Internet i per tant el Teletreball a partir de la xarxa es veu afectat per una sèrie de condicionants legals i hi ha qui els rebutja:

*"Pregunta 1: Nuestra página web es una zona restringida para usuarios previamente registrados. En su zona de descarga privada, disponemos de documentos obtenidos en la*

*red Internet (formato word, excel, powerpoint...). Es legal que cobremos por su descarga?*

Resposta 1: Hola Josep, te contesto pq creo que puedo ayudarte un poco. Parece ser que obteneis los archivos desde internet, no?. Estos archivos deben de tener un autor, unos derechos de propiedad intelectual, queramos o no queramos afirmarlo y debemos respetar esto, es muy importante. Si vosotros los bajais sin su permiso ni autorización y encima cobrais, no es muy legal te lo aseguro. Deberiais establecer un contrato con el autor del trabajo, y parte de los beneficios que os reporte su obra deben ser para el. Existen contratos de este tipo.

Resposta 2: Opino que no es correcto tu pensamiento y estas muy equivocado. Tendrias que ponerte en los zapatos del autor de la publicacion para saber lo que se experimenta cuando lucran con su publicacion.

Resposta 3: Mensaje tomado de la lista alfa-redi, moderada por Erick Iriarte quien es a la vez Director de la \*Revista Electronica de Derecho Informatico\*.  
"¿De quién es la información en línea? A pesar de su carácter público, el contenido de la red mundial de computadores no es propiedad de todos los navegantes. Por eso, las normas sobre su uso deben ser respetadas." (Op 65, març 2000)

"Estoy un poco ruborizado porque pienso que es ridículo y antihumano el coartar la utilización de Internet. Internet debe ser ante todo LIBRE. No traslademos las estupidas reglas del mundo físico a la red por favor. Luchemos todos para que esto no suceda. Además no os olvidéis que si Internet subsiste es por su caracter eminentemente ocioso y de entretenimiento. Miremos hacia delante no hacia detrás." (Op 73, abril 2000)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 7.1.- Condicions legals**

La legalitat pel que fa al Teletreball està molt vinculada a la forma d'accés al Teletreball. Les persones que han trobat en el Teletreball una sortida professional a una situació precària pel que fa a la recerca de feina o situació d'atur, troben que no hi ha d'haver legislació. En canvi, les persones que accedeixen al Teletreball com un complement de la seva feina o com un tipus de relació de treball comparable amb altres "reals" veuen els avantatges de tenir una legislació.

Es barreja molt sovint la legalitat a Internet i la del Teletreball. Hi ha activitats que en un nou marc de referència com és Internet s'han de regular. Per exemple els drets



d'autor, la seguretat en les transaccions econòmiques, la signatura digital... I de retruc el Teletreball també requereix una legislació que l'empari. Cal una legislació que reculli les diverses situacions dels teletreballadors, els models de contracte i el sistema de cotització. Sense aquests requisits el Teletreball no passarà de ser una activitat marginal i marginada fora dels circuits de l'activitat econòmica formal i pel que sembla es quedarà en el sector de l'economia submergida.

De totes formes la preocupació social per tenir un marc legal que protegeixi els "drets dels teletreballadors" existeix i caldria intervenir des del punt de vista pragmàtic adaptant la legislació ja existent a cada situació concreta i aclarint i simplificant els sistemes actuals que comporten que molts teletreballadors adoptin la via "il·licita" per moure l'economia. Sembla que la legislació actual contempla el contracte a domicili i el contracte per obra i servei que són els que s'haurien d'aplicar a les diferents situacions de Teletreball.

## ***7.2.- Necesitat d'associar-se i percepció de precarietat***

*La sensació de solitud es pot manifestar en sensació de desampar, de sentiment de precarietat, de ser un grup de persones abocat a la marginalitat o no. Aquesta categoria permet esbrinar com és el sentiment dels participants.*

Hi ha qui ho veu com una oportunitat de treball com una sortida davant la funcionarització del treball però que té una sèrie de problemàtiques que fa que no es tingui la mateixa qualitat de vida que la que pot tenir una persona funcionària. Tot plegat crea polèmica donat que aquest culte al funcionariat no és compartit pels mateixos funcionaris que contesten l'anterior opinió. De tots és sabut que el funcionariat gaudeix d'uns privilegis negats als altres treballadors. Per tant, abandonar el funcionariat no és perquè tens una excedència i t'ho pots permetre?:

“No entiendo la postura en contra del teletrabajo. No estoy de acuerdo en absoluto. Seguramente, y esto lo he observado a lo largo de varios debates, es que la idea que unos y otros tenemos de qué es el teletrabajo es diferente.

Advierto: a mí también me gustaría trabajar "tradicionalmente". Me encantaría ser, "sin ir más lejos", una funcionaria que se llevara a casa medio millón al mes (tampoco me he excedido pidiendo) y una vez en casa (sin trabajar demasiadas horas) hubiera desconectado del trabajo y pudiera dormir tranquilamente con las comodidades que las ayudas del Estado me han proporcionado. (Es más, diría si supiera que no lo vais a interpretar mal: "y la familia que me han proporcionado" porque gracias a ello podría haberme casado y tener unos hijos, cosas que todavía no puedo hacer por no tener un duro).” (Op 2 març 1998)

“...el Padre Estado que te lo da todo a cambio de casi nada, a eso mas bien se le llama "vivir por la cara, o por el morro a costa de los demas". La gente se ha pasado con esto, y por eso el estado esta ya harto de gente vaga. Me parece perfecto que termine. En todos los ambitos de la vida ha de haber un intercambio, y el Papa Estado no recibe nada a cambio, lo unico que hacen es freir a la gente trabajadora, a los autonomos especificamente, para que los funcionarios vivan por la cara. PUES NO. Si no hubiera tantas peticiones, tendríamos que pagar menos impuestos y todos tendríamos muchas mas facilidades para estar trabajando de forma regulada y protegida.” (...) “...el ser

funcionario, a pesar de hacer el vago por la cara, a excepcion de algunos casos muy puntuales, suele dar un vacio existencial enorme, y ningun incentivo. Por eso dije en unas de las partes de mi respuesta larguísima que somos muy afortunados los trabajadores, porque hacemos los que mas o menos nos gusta, trabajamos con el horario que queremos, y aunque trabajemos mas, lo hacemos con ilusion y entusiasmo. Y es que somos como autonomos, con la diferencia de que no nos vemos las caras (este mundo es tan real como las posibles hormigas que corren por la maceta de nuestra terrazas..y como el verse en persona), pero por todo lo demas (sin contar el horario) somos iguales” (Op 4, abril 1998)

“El teletrabajo no es una actividad nueva, de hecho leemos noticias a diario como que tal o cual Empresa piensa contar, para el 2000, con un 20% de teletrabajadores; o que en tal País el porcentaje de teletrabajadores alcanza determinada cifra. Es decir, los funcionarios están al tanto de estas noticias y de esta actividad, no voy a ser Yo quien los vaya a poner al día; si no se preocupan por el tema, habría que preguntarles a ellos cuales son los motivos. Seguramente obtendríamos cientos de respuestas, y ninguna nos dejaría satisfechos. Conclusión: Me siento un "Desprotegido", todos estamos "desprotegidos" por nuestros respectivos Gobiernos y somos víctimas de la indiferencia.” (Op 30, juny 1999)

“Lamento discrepar, pero yo soy de la opinion contraria, hasta tal punto que siendo funcionario, lo dejé por trabajar por mi cuenta. Considero que pasamos muchas horas en el trabajo como para estar a disgusto y lo que me parece lamentable es entrar en una oficina publica a las 8 de la mañana y encontrarte a un montón de gente con mala cara y deseando que llegue la hora de irse, eso lo único que indica es que no les gusta lo que hacen. Lamentablemente, el poder elegir tu trabajo acarrea muchas complicaciones, la fundamental es que dependes de ti mismo, para lo bueno y para lo malo, por tanto, cada día hay que planteárselo como un reto, lo que impide que personas con debilidad de ánimo puedan plantearse este tipo de vida.” (Op 3, març 1998)

Trobem una defensa de l'autònom que no vol dir precarització. Hi ha una confusió respecte el que pot ser un teletreballador o un autònom i hi ha aspectes que des del punt de vista de l'autònom són inherents al sistema de treball i per tant s'han d'acceptar:

“De todas formas, debo aclarar que autónomo no es sinónimo de inseguridad, en absoluto. Si tu te vas haciendo con una cartera de clientes a los que atiendes debidamente y ofreces servicios que le reporten beneficios para su empresa, estas creando una relación

más segura que cualquier contrato, lo que ocurre es que confundimos trabajo por cuenta ajena con contrato de por vida.” (Op 3, març 1998)

Hi ha qui veu que la precarització del Teletreball i dels “treballadors” en general cada cop és més evident i per tant hi ha un temor de perdre les conquestes socials que ha costat tant de guanyar. El Teletreball es presenta com una nova forma d’esclavització. Davant d’això cal actuar i les diverses aportacions fan propostes en aquest sentit:

“Me refiero a que, tal y como la mayoría parece estar de acuerdo, teletrabajando se trabaja más horas, la empresa no adquiere ni la más mínima responsabilidad respecto al trabajador (como en todas las cosas, hay excepciones, pero no hacen más que confirmar la regla) y, de golpe y porrazo se pierden las vacaciones pagadas, las pagas extras, las negociaciones de subida de sueldo (o conversaciones personales, como era el estilo en estos últimos años) y otros de los beneficios que en occidente se han ganado con la lucha de unos pocos, el sufrimiento de unos muchos y, tal como decía algún compañero de la lista, también con la explotación de las riquezas y los recursos humanos del resto del mundo, del mundo "pobre". (...) muchos teletrabajadores realizan jornadas interminables, sin ningún control y muchas veces porque no queda más remedio.” (Op 5,8, març 1998)

“Cada vez se hace menos posible tener un trabajo decente con un contrato de un año. De hecho, en España ya casi nadie hace contratos de un año, sino mas bien de 6 meses como mucho, y sin contar que el hecho de hacer un contrato a alguien es un autentico lujo. Que esta pasando? Pues que todo el mundo esta intentado ganarse el pan como pueda, de forma "ilegal" y "no regularizada", y por tanto, al no estar controlada esta forma de trabajo, se cometen abusos.” (op 5 31 març 1998)

“Roberto dijo: *“Sin ir más lejos, en Estados Unidos prácticamente no existe ninguno de los beneficios que ahora poco a poco se pierden en España y por lo mismo, tienen menos que perder que nosotros. - aporte alguna solución al tema del desempleo y a los bajos sueldos.”* No hay solución, el pez gordo siempre intentara buscarse salidas para seguir siendo el pez gordo y que los que estan abajo sigan allí abajo. Pero ahí esta nuestro papel, nosotros, los que estamos en medio, que tenemos formación, información, aunque puede que no tengamos capital somos los que podemos modificarlo todo porque somos mayoría. Y es hora de que nos unamos y hagamos algo de una vez. Y si hacen falta recortar en Seguridad Social, que se recorte, al menos así se podrá estar legal y tener garantizados unos mínimos derechos esenciales.” (Op 7, març 1998)

“Por eso sería interesante que nos reunieramos en serio todos los teletrabajadores para hacer algo, en vez de dejar que empresas que se dedican al teletrabajo teórico (y que nos ponen verdes) se forren a nuestra costa, para así estar más protegidos contra impagos, etc, y tengamos un marco legal.” (Op 4, abril 98)

“Por eso sería necesario que nos unieramos para crear algo consistente, y que cada parte haga concesiones. Y es que los Teletrabajadores y las Tele-Empresas estamos pidiendo a gritos una regulación en esto!!!!” (Op 7, març 1998)

“Otro tema importante, bajo mi punto de vista, es el papel que debemos jugar todos los "Agentes Sociales" en este tema. Quiero decir, que no podemos mantenernos a la espera de futuros cambios en nuestra legislación, o esperar que otros países "normaticen" y regulen el teletrabajo. A pesar que en el tejido empresarial de nuestro país no está implantado el teletrabajo como una opción, es cierto que todas nuestras empresas tienen claro que los niveles de competitividad que están, y en el futuro más, soportando condiciona cualquier medida a adoptar. Tampoco podemos mostrarnos impasibles ante la consolidación de las ETT como medio de contratación, pues suponen, según mi criterio, una reafirmación del trabajo a precario. Los Sindicatos son un punto y a parte.” (Op 20, maig 1998)

Seguint amb la nota de precarització, hi ha qui explica el perquè tindrà futur el Teletreball, per la mà d'obra barata que es pot trobar en altres països:

“...a esta mayoría de la población del mundo (que no teletrabaja), el teletrabajo les afecta colateralmente y cada vez les afectará más. Del mismo modo, las empresas con mano de obra barata (especialmente de Asia) obligan a las empresas del mundo occidental a reducir costes para ser competitivas (ya que el mercado y por tanto la competencia, a diferencia de la riqueza, son cada vez más universales). Colateralmente, este es uno de los factores que están "obligando" a estas empresas a cambiar trabajadores por teletrabajadores.” (Op 8 26 de març de 1998)

En moltes aportacions podem observar aquest sentiment de precarització que no es fa extensiu a tots els autònoms sinó al teletreballador que té més dificultats per entrar a la

roda productiva i alhora té la paradoxa de ser un número que disminueix la xifra de l'atur:

“El teletrabajo no es comparable a trabajos tales como abogado, arquitecto, ingeniero, etc. No pretendo en ningún caso menospreciar el esfuerzo que estas personas han tenido que realizar para llegar a tener su título y su trabajo y cartera de clientes, pero, aunque es cierto que estos profesionales trabajan muchas veces como autónomos, no hay que olvidar que pertenecen a un sector con facilidades para encontrar trabajo, con una estructura asociativa sólida y completamente estructurada y con sueldos por encima de la media (los que tienen trabajo, que son la mayoría).” (Op 8, març 1998)

“Sinceramente, no veo nada positivo en esta nueva realidad laboral en Europa, Estados Unidos y extendiéndose al resto del mundo. A la caída y destrucción de los sindicatos en toda Europa, ha seguido el aislamiento de los trabajadores y la destrucción del estado de bienestar, hecho en el cual el paro creciente (casi permanente en algunos países) y la "solución" (para algunos) del teletrabajo, ha jugado un papel muy importante y, lo seguirá jugando.” (Op 11 19 de març de 1998)

Altres comenten solucions a la precarietat que passen pels telecentres i la xarxa que poden crear:

“Me parece muy bien enfocada el tema de los telecentros y comparto plenamente vuestras observaciones. Estuve en la reunión de Gordexola para la creación de la Asociación de telecentros. Me parecía una excelente iniciativa, pero desgraciadamente se ha podido comprobar que además de la gran variedad de planteamientos y de tipos de telecentros (lo cual me parece sano, si como muy bien dice Jose Manuel, cada telecentro debe de orientarse a la satisfacción de las necesidades locales) desgraciadamente, la mayoría son iniciativas con mentalidad de la sociedad industrial (competitiva) que solamente utilizan herramientas de la sociedad de la información sin adoptar sus nuevos criterios. La falta de voluntad de cooperación, la poca visión de la fuerza y ventajas que aportarían el trabajo en red y la disponibilidad de lugares repartidos en toda la geografía, (pero bien conectados), y las sospechas y mentalidades territoriales, hace que se invierta mucho dinero y esfuerzos sin obtener los beneficios de la conectividad. (...)” (Op 36, juliol 1999)

Trobem també un ex-teletreballador d'una gran empresa que aporta la seva experiència al sentiment de precarització:

“En tiempos malos para una empresa mundialmente conocida, estuve trabajando allí de contrato. Por aquel entonces salía esta empresa en los medios de comunicación como una de las pioneras de teletrabajo. Esta es la situación de los que en aquel entonces trabajaban conmigo y eran considerados teletrabajadores: Debido a las reducciones de plantilla, en la empresa hacían su trabajo como control de consola de los equipos mainframes de la empresa y por un plus bastante alto, pero que al ser fijo no deja de ser parte del sueldo, aparte de las más de 10 horas que hacían en la empresa, los fines de semana, festivos o cuando la situación lo requiera se llevaban el portátil a casa y seguían haciendo su trabajo de control. Ni que decir tiene que los sueldos de este personal son muy elevados, a cambio más de 3 personas por puesto se iban a la calle.” (Op 42, agost 1999)

Des d'un altre punt de vista, sense tenir present la precarització o les dificultats del sistema, hi ha aportacions que demanen la creació d'una associació que serveixi per a potenciar el treball i crear sinèrgia tal com pretén la xarxa de telecentres comentada amb anterioritat:

“Animo a TODOS a que creen asociaciones, como la de teleformacion, y otras de ambito mas reducido, pero desde luego, y hablamos por nuestra experiencia, cambia radicalmente, el ser una persona interesada en el teletrabajo a ser una asociacion. Esto os ha abierto muchas puertas a nosotros y nos esta dando muchas oportunidades, sin hablar de las subvenciones que hemos solicitado para desarrollar proyectos. Si alguien necesita los estatutos o la informacion para crear la asociacion, con mucho gusto yo os lo facilito. No hagais caso de quienes dicen que es mejor una asociacion solo y que todos nos hagamos socios (quien dice esto SOLO QUIERE DINERO). Yo os animo, porque a nosotros nos esta sirviendo y mucho.” (Op 24, juny 1999)

“Asociaciones. La idea de asociarse siempre es atractiva por sí misma. A todo el mundo le atrae el formar parte de una asociación, unos con muchas ganas de trabajar, algunos con más ilusión que preparación, otros con las ideas muy claras, y muchos con el pensamiento egoísta de que "no tengo nada que perder" (aunque sea inconscientemente). Nos deberíamos plantear qué esperamos de la asociación, quien aportará eso que esperamos, qué nos costará y qué podemos aportar nosotros al fondo común (tanto trabajo como conocimientos). En una asociación todos los asociados deben coincidir en sus

intereses particulares o en todo caso en un fin común (siendo ésto más propio de una empresa). La asociación no es la solución a nuestras incapacidades, es un apoyo a nuestras potencialidades.” (Op 35, juliol 1999)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 7.2.- Necessitat d'associar-se i percepció de precarietat**

Hi ha un sentiment generalitzat de precarització en el Teletreball tant per allargament de jornada com per la recerca constant de feina i la disminució dels preus per la tasca a què es veu sotmès el col·lectiu teletreballador. Sembla que la dinàmica de les empreses, l'Outsourcing de serveis i altres processos, la constant recerca de la disminució de costos afavoreixi el Teletreball com una sortida barata per l'empresa i cara pel teletreballador que en les condicions en què es troba a Espanya s'ha de convertir en un autònom i anar cercant i mantenint els seus clients. Això implica que s'està demanant que el treballador es converteixi en un empresari sense voler-ho ni estar-ne gaire preparat cosa que contribueix a aquest sentiment generalitzat de precarització i a la necessitat compartida de crear associacions efectives que defensin els interessos del col·lectiu.

En les diferents aportacions podem destacar l'aspecte de privilegi del que gaudeix el funcionariat i com aquesta situació és vista pels que opinen. Creuen que és un tracte discriminatori el sistema funcionarial per a la resta de treballadors i en especial pels teletreballadors que són els més desprotegits. Es proposa per tant una revisió del sistema funcionarial.

El sistema de telecentres podrien ajudar a disminuir la sensació de desprotecció, però ja estem parlant de crear una supraestructura empresarial ja que els telecentres són gestionats de forma que siguin rendibles, que generin beneficis. Per tant estariem donant la raó als que opinen que els treballadors sempre necessiten ordres i instruccions com a la teoria X de McGregor. És a dir, en el nostre cas una supraestructura empresarial que els marqui el temps i l'horari de feina.

### ***7.3.- Percepció de risc***



*Sovint es pensa que a casa no hi ha riscos. Tot i així, el fet de portar el treball a casa significa que el risc percebut al treball es trasllada a l'esfera privada. Aquesta és la informació que dóna aquesta categoria.*

Cap aportació ha fet referència a aquesta categoria.

### **Comentari a les aportacions d'aquesta categoria**

Segurament és difícil de veure riscos a una activitat a casa. El domicili és sinònim de seguretat en l'imaginari col·lectiu. És un lloc on es pot facilitar o no l'accés de persones estranyes i per tant significa una barrera al món exterior. Podem suposar que encara no està madur el concepte de Teletreball en el domicili i per tant no es preveuen riscos que en un lloc de treball convencional estan molt ben delimitats.

#### ***7.4.- Posicionament dels sindicats davant del Teletreball***

*Aquesta categoria agrupa la informació que donen els sindicats respecte el Teletreball i l'opinió que tenen els participants a la llista dels sindicats i les seves posicions.*

Es troben opinions una mica crítiques respecte al paper dels sindicats en el Teletreball:

“Los Sindicatos no han pensado nunca que los de Arriba siempre seguiran estando arriba, y haran lo posible para seguir estandolo. Eso significa que cuanto mas duros se pongan los Sindicatos, al final lo unico que hacen es tirar piedras contra su propio tejado, y hacer que nosotros, los trabajaodres, estemos cada vez peor. Por eso es imperativo que se vuelva a una gran fluidez en el mercado del trabajo, liberalizandolo.” (Op 5, març 1998)

“Por eso, los teletrabajadores que estamos ganadonos la vida por nuestra cuenta, deberiamos de unirnos y hacer una especie de Sindicato, comprensivo, que exiga unos minimos, y que sea a nivel internacional, ya que es asi como funcionamos. Pero una Asociacion sin animo de lucro para Teletrabajadores Autonomos, ya que para hacer dinero y de empresa, que se dedican a "engaña-bobos" ya hay muchas.. Y seria tambien interesante que tuviera cobertura universal, para todos los paises del mundo.” (Op 5, març 1998)

I trobem també una versió “oficial” d’una persona vinculada a un sindicat que comenta la baixa incidència dels teletreballadors en el mercat laboral i contrasta amb la dedicació que el sindicat dóna al concepte:

“Verás, nuestro sindicato, CC.OO., no tiene una postura nítida sobre la cuestión que nos preocupa por dos razones: el teletrabajo (digan lo que digan) tiene una presencia testimonial entre los ocupados de nuestro mercado de trabajo; y, su evolución (en nuestro país) no es geométrica como apuntan los gurús de las tecnologías digitales.

No obstante, estamos participando de un modo muy activo en estas cuestiones. Hemos participado en el proyecto MIRTI ([www.telework-mirti.org](http://www.telework-mirti.org)) que trata sobre las relaciones industriales en la innovación del teletrabajo.

Por otra parte, en el año 96 dentro de la iniciativa Objetivo 4 de FORCEM realizamos un estudio sobre las necesidades de formación del colectivo de teletrabajadores ([www.ccoo.es/pages/actuali/documen/informeg/fteletra.htm](http://www.ccoo.es/pages/actuali/documen/informeg/fteletra.htm)).

Finalmente, en la actualidad, nos encontramos formando parte de una red sindical europea con el fin de crear un observatorio sindical sobre la práctica del teletrabajo. La página web está en construcción, pero sí puede serte muy útil, sobre todo el documento "Trade Unions and The Information Society". La dirección es [www.iwerf.be/ospract](http://www.iwerf.be/ospract).”  
(Op 19, abril 1999)

Altres aportacions fan referència al que han llegit o investigat referent a la posició dels sindicats respecte el Teletreball. Constaten que els sindicats han partit des d’una oposició a una incorporació del Teletreball a les estratègies sindicals que és positiva pels sindicats i els teletreballadors. En aquest sentit els sindicats han d’evolucionar:

“En los países donde está más introducido el teletrabajo la evolución en la posición de los sindicatos ha sido patente. Ésta podría responder al siguiente esquema:

Posición 1. Contraria al teletrabajo debido, fundamentalmente, al riesgo de desarticulación de los trabajadores y de precarización de las formas de empleo.

Posición 2. De aproximación provocada por la aceptación del teletrabajo por parte de los trabajadores.

Posición 3. Constructiva de generación de acuerdos que hagan viable la implantación de proyectos de teletrabajo en las organizaciones. Este esquema sólo

ha llegado a la tercera etapa en situaciones muy concretas pero, hoy por hoy, en la mayoría de los países, estamos en alguna de las dos etapas anteriores.

El riesgo para los sindicatos se deriva del hecho de que su papel como representante de los trabajadores esta muy ligado a la capacidad para acceder a ellos. En la medida en que los trabajadores se dispersan, la capacidad de convocatoria disminuye y el riesgo de pérdida de posiciones es evidente.

La oportunidad nace de la carencia de servicios existentes para los tele-trabajadores. Los teleservicios son un espacio que todavía no se ha ocupado y la posición.” (Op 19, abril 1998)

“Los Sindicatos tienen un gran reto ante el Teletrabajo. Al igual que en la industrialización de nuestra sociedad, estamos viviendo los inicios de una reorganización global. La llamada Sociedad de la Información es algo más que una simple conexión a Internet, o el envío de emails, supone una nueva forma de entender las relaciones humanas y/o institucionales. Nuestra sociedad está cambiando, de eso no cabe duda, y nuestra forma de trabajar también. Los sindicatos tienen la oportunidad histórica de proponer nuevas, y creativas, fórmulas de relación entre el trabajador y la empresa, de parametrizar la productividad con nuevos criterios, de proteger al trabajador (teletrabajador) de los riesgos que puede suponer su "autoexplotación"... No es tarea fácil, máxime si tenemos en cuenta que no estamos hablando de "afiliados", sino de trabajadores anónimos. Los Sindicatos también están "condenados" a cambiar sus estructuras y adecuarlas a esta nueva sociedad.” (Op 20, maig 1998)

I finalment hi ha una aportació que indica la dificultat de crear una associació de teletreballadors que sigui forta i operativa per promocionar i a la vegada defensar els teletreballadors:

“Si que se que Froilan tuvo la vision de crear una asociacion fuerte que hiciese de LOBY de cara a negociar con las instituciones y vio claramente que era necesario integrar primero a expertos teletrabajadores (yo me ofreci) y en segundo lugar a telecentros para que con un peso especifico de todo el colectivo poder presionar cambios legales que pudieran de verdad potenciar el teletrabajo. Yo estaba totalmente de acuerdo con esta idea, sobre todo teniendo en cuenta que las actuales asociaciones de teletrabajadores, salvese de la quema AET, no funcionan y no son capaces de representar a sus miembros ni sus intereses, yo creo necesario unirnos todos de cara a promover cambios legales que realmente estan matando al teletrabajo.” (Op 36, juliol 1999)

## **Comentari a les aportacions de la categoria 7.4.- Posicionament dels sindicats davant del Teletreball**

Tot plegat fa pensar sobre la capacitat d'adaptació dels sindicats a les noves tecnologies. La por a perdre pes social, força de pressió davant dels seus antagonistes, la patronal, ha de donar pas a unes noves formes de relació basades més en la dinàmica del moment, en la rapidesa de la informació, en la flexibilitat de l'organització i la capacitat de difusió de les seves propostes. Han de pensar que poden tenir "on line" molts teletreballadors que confiaran o no en el sindicat en funció de la preocupació que l'estructura sindical demostrï per les noves formes de treball més que pels seus propis llocs de treball o per la confrontació amb la patronal que sembla ser el tret que els distingeix. La transnacionalitat de les noves tecnologies fa que també tinguin un repte considerable per tipificar les diverses relacions laborals que s'hi poden donar i establir les corresponents propostes de llei.

No hi ha cap dubte però que les petites associacions no poden fer res per elles mateixes i han de cercar suport en un sindicat més organitzat i que fonamentalment té els seus canals de comunicació oberts amb la patronal i amb l'Estat. En aquest sentit les aportacions al debat i les accions que es duen a terme en sindicats com CCOO poden contribuir a crear la confiança dels treballadors individuals i amb sentiment de precarietat que conformen el col·lectiu teletreballador.

## ***8.- Aspectes psicològics que tenen influència sobre el teletreballador***

### ***8.1.- Organització i sensació de control. Responsabilitat***

*L'organització és un dels aspectes comentats pels experts com a fonamental per poder practicar el Teletreball. Hi podem afegir la sensació de control de la situació i el sentiment de responsabilitat que permeten teletreballar amb un mínim garantit de producció i complir el compromís adquirit.*

Cap aportació ha fet referència a aquesta categoria.

### **Comentari a les aportacions d'aquesta categoria**

Seguint amb les línies dels altres comentaris a l'absència d'informació, creiem que a la llista no es genera un debat profund sinó que les seves prioritats es basen en la definició del concepte i en la reacció i opinió davant d'altres aportacions. Això ens fa pensar també que aquests aspectes organitzatius tampoc es troben en l'imaginari col·lectiu donat que no hi ha costum d'autoorganitzar-se la feina tal com passa a la societat industrial.

### ***8.2.- Percepció de la càrrega de treball***

*Aquesta categoria correspon a la percepció de treballar en excés, de sentir-se angoixat per aquest fet. Sembla ser que aquesta és una característica general dels teletreballadors.*

Trobem una afirmació a la llista de Teletreball que fa referència a l'excés de treball com un aspecte inherent a la feina, com un factor assumit que és difícil de canviar donat que entra en la roda de la consecució de més feina:

“...en mi caso, al menos una vez en semana me he de quedar sin dormir porque todo el mundo piden trabajos tarde, y lo quieren YA, con lo cual he de quedarme sin dormir en

muchas ocasiones. Pero supongo que uno termina acostumbrandose. desgraciadamente...” (Op 5, març 1998)

### **Comentari a les aportacions d'aquesta categoria**

Aquesta aportació fa referència a l'adaptació que fan les persones a les demandes del seu entorn. Aquesta adaptació pròpia de la dissonància cognitiva de Festinger és un exemple de tècnica per disminuir l'estrès i en un altre nivell d'anàlisi de la capacitat de treball humana que supera moltes vegades els límits establerts i per tant esdevé un treball precari amb males condicions laborals.

#### ***8.3.- Grau d'estrès percebut***

*Aquesta categoria permet analitzar la sensació d'angoixa o d'estrès que la situació de treballar a casa amb el Teletreball pot provocar.*

No hem trobat cap aportació que faci referència a aquesta categoria.

### **Comentari a les aportacions d'aquesta categoria**

Segurament les aportacions a la xarxa no expressen les conseqüències i els efectes de la pràctica del Teletreball. Per tant no es pensa en l'estrès. Una altra explicació la podríem trobar en el concepte positiu que majoritàriament envolta el Teletreball, i això podria voler dir que a un nivell d'imaginari col·lectiu el Teletreball no conté efectes estressants sinó al contrari.

#### ***8.4.- Sensació de solitud***

*En aquest cas s'analitza la percepció de solitud, de trobar-se sol a l'hora de fer Teletreball i els mecanismes que es poden fer servir per pal·liar-ho.*

Sovint es parla d'aïllament com un dels factors que condicionen el Teletreball:

““¿Aislamiento?” Sí” (Op 3, març 1998)

“Me parece extremadamente importante que tanto las personas que desempeñan su trabajo como teletrabajadores o autónomos, como aquellos que emplean o tienen relación con esta modalidad de trabajo actual, sean conscientes de la fragmentación, desconexión de otras realidades y aislamiento a que lleva esta situación y las facilidades que se están dando a los gobiernos y a las empresas (disminución irreal de las estadísticas de paro, disminución de pérdidas de las empresas por bajas por enfermedad, vacaciones, días moscosos, coste en hardware y software, coste en obras de consulta, coste en espacio físico para situar al trabajador, coste el electricidad y teléfono, etc.) en un mundo en que todo los beneficios están cada vez más concentrados en unos pocos.” (Op 11, 19 de març de 1998)

En canvi altres hi veuen noves oportunitats per ampliar el cercle de coneguts:

“He vuelto de Bolonia y he tenido la fortuna de conocer a nuestro amigo de lista Paolo Bignami.

Esto me hace reflexionar sobre la reiterada mala prensa que tienen las redes respecto al aislamiento a que nos sometemos quienes disfrutamos de ellas de forma habitual.

¿De qué otra forma hubiera conocido a Paolo, un italiano que trabaja en Bolonia, que desea poder llegar a vivir en Las Islas Canarias y que cree que gracias a las redes y el teletrabajo, en algún momento de su vida profesional lo podrá conseguir?” (Op 1, abril 98)

“¿Aislamiento? Sí. Pero uno tiene que buscarse otras formas de relación, yo soy teletrabajadora y hablo con muchísima gente, hago un montón de actividades, pertenezco a varias asociaciones. Además ¿quién ha dicho que el aislamiento es una consecuencia del teletrabajo? Influye, pero en una sociedad donde ya casi nadie conoce a los vecinos de las puertas contiguas no se puede "culpar" a un sólo factor.” (Op 2, març 1998)

N’hi ha que veuen molt difícil que es perdi el tracte humà per moltes tecnologies que hi hagi donat que el contacte físic es cerca i no s’evita. La Xarxa pot separar físicament, però hi ha la tendència del que es podria anomenar “retrobament” presencial:

“El trato humano todavía no es posible, gracias a Dios, de evitar. Aunque se puede reducir mucho, no lo niego, y no me parece mal, si es aceptado como algo natural.

Cuando se inventó el teléfono, las personas solo se comunicaban por carta o personalmente. Y hasta que las comunicaciones por teléfono se estandarizaron y fueron aceptadas como algo natural de la vida cotidiana de las personas, tuvieron que pasar muchos años. Pero nunca invalidaron el trato humano. Lo mismo con la informática, con las telecomunicaciones virtuales, con el correo electrónico, con la Internet en general.”  
(Op 23, juny 1999)

#### **Comentari a les aportacions de la categoria 8.4.- Sensació de solitud**

Per un costat s'observa, a partir de les aportacions, una sensació de solitud, de trobar-se desconnectat de la realitat, aïllat. Per altra banda, la xarxa és una dimensió on les relacions es poden formar i acaba essent necessari el contacte presencial. És més, és qüestionable que el Teletreball per si sol provoqui la solitud. La societat en general ha patit des de fa molts anys un procés d'individualització, un estar sol davant els altres. No pot ser per tant un factor concomitant amb la societat i que és potenciat pel Teletreball? De fet però, aquesta individualització no evitarà mai el tracte humà segons diu l'última aportació i sembla desprendre's de les visions més optimistes sobre la capacitat de relació que té la xarxa.

#### ***8.5.- Satisfacció amb les relacions socials i amb la interacció social***

*Amb aquesta categoria les persones que emeten la seva opinió a la llista informen sobre com consideren les relacions interpersonals dels teletreballadors i la interacció entre ells i la resta de teletreballadors o altres treballadors relacionats amb la tasca a realitzar.*

Hi ha persones que opinen que els telecentres col·laboren a pal·liar els problemes comunicatius dels teletreballadors i contribueixen a la seva motivació, per tant podem pensar que per ells el treball a casa condiciona la comunicació:

“Si bien es cierto que muchas personas poseen en su domicilio los recursos que se ofrecen en un telecentro, el telecentro creo que ofrece muchas otras ventajas que más que materiales tienen que ver con beneficios tanto socio-económicos como motivacionales para el individuo. Me explico: el teletrabajo en muchas ocasiones no es "bienvenido" por



personas que tienen la imperiosa necesidad de trabajar en contacto con otras personas, que requieren establecer comunicación directa (o visual) con otros individuos, que no se sienten motivados al estar en ambientes aislados, como en ocasiones al estar en su casa, encerrados en un cuarto. Esas personas se motivan con un simple "buenos días, buenas tardes", se sienten cómodos viendo ir y venir a las personas, les gusta saberse rodeados de colegas o de otros profesionales, saber que te puedes tomar un café y hablar del partido de fútbol o de los problemas del país -repito, es mi opinión-. Además, los telecentros, si bien trabajan bajo la filosofía de compartición de recursos, éstos no son solo tecnológicos o de comunicación, sino que también se pueden acondicionar espacios para el entretenimiento, para consultas (bibliotecas y salas de consulta) y otros ambientes como cafeterías y comedores. No todas las personas se sienten cómodas trabajando en su casa, con las implicaciones que ésto conlleva." (Op 14, març 1999).

Altres aportacions fan referència a iniciatives per trobar-se físicament, propostes de comunicació social:

**“Darrer dimarts: la internet festiva i noctàmbula** Des de fa mesos proliferen arreu d'Europa els anomenats First Tuesday. Es tracta de reunions (a Barcelona se'n fa una d'elles) que tenen lloc cada primer dimarts de mes i que posen en comunicació creadors de webs o emprenedors amb inversionistes o gent disposada a facilitar el funcionament d'una empresa. Avui no és primer dimarts i per tant no hi ha reunió. Però un grup d'internautes ha decidit convocar el Last Tuesday, un darrer dimarts desengreixador de la febra economicista que ha invadit internet els darrers mesos. Qui vulgui participar només ha d'acostar-se aquesta nit a la Sala Bikini de Barcelona, on trobarà, segons la pròpia definició "un escamot de pencaires digitals, amants de la vida nocturna i de les relacions humanes sense software pel mig". Esteu convidats." (Op 57, gener 2000)

## **Comentari a les aportacions de la categoria 8.5.- Satisfacció amb les relacions socials i amb la interacció social**

Pel que ens informen aquestes aportacions, hi ha una certa necessitat de contacte humà que fa apostar pels telecentres com a espai de relació i desenvolupament del Teletreball i obliga als teletreballadors a cercar formules per aconseguir comunicar-se, sentir-se membres d'un col·lectiu. Aquesta funció és important donada la excessiva individualitat que comporta el Teletreball tal com l'estem definint, com una persona que treballa des de casa. Ja hem pogut comprovar el perill que suposa d'aïllament emocional i professional que pot comportar i per tant aquestes iniciatives són absolutament necessàries.

### ***8.6.- Satisfacció i insatisfacció en aspectes concrets***

*Aquesta categoria serveix una mica com de calaix de sastre, per veure si els participants a la llista valoren algun aspecte no contemplat en altres categories.*

No trobem cap referència a la llista de Teletreball.

## **Recapitulació sobre el Teletreball des dels consumidors del discurs a través de les aportacions a la Llista de Teletreball**

El consum del discurs provoca una nova generació de discurs que va alimentant la discussió. Hi ha moltes persones i de moltes realitats i cadascuna veu el Teletreball des de la seva realitat concreta, des dels seus desitjos socials i les seves necessitats de reconeixement. A les llistes de distribució es pot trobar informació rellevant que alimenta la discussió i altra informació que no té cap importància. En l'anàlisi efectuada a la llista de distribució sobre Teletreball ens hem trobat amb èpoques molt riques, especialment la primera de 1998 i principis de 1999 i altres molt poc productives pel que fa a la generació d'informació vàlida per al model d'anàlisi proposat, en especial 1999 fins a l'actualitat. En definitiva aquest capítol ha contribuït a la visió general del grau de conscienciació social que el Teletreball té en l'actualitat. Ens hem trobat amb dues visions antagòniques. Una, la que contempla el Teletreball com una forma novedosa i amb molts avantatges per a la persona que es dediqui a teletreballar i per les empreses que implantin aquest sistema de treball. L'altra és la que dibuixa un panorama apocalíptic sobre les conseqüències de l'aplicació del Teletreball i que sembla traspuar-se d'alguns comentaris que s'han fet com a majoritària entre l'imaginari dels participants a la llista. Per tant, segons aquesta visió, el Teletreball esdevé sinònim de precarietat i el teletreballador d'autònom. En canvi, per la visió més pragmàtica i de la que hem trobat paradoxalment més opinions, esdevé un sistema que facilita i complementa en certa manera la tasca desenvolupada de forma tradicional. En aquesta visió el teletreballador esdevé una figura en certa manera inexistent, és una persona que aprofita les noves tecnologies per desenvolupar el seu treball. Ens trobem doncs amb un paral·lelisme amb els productors del discurs. És a dir, pels productors o generadors, majoritàriament hi ha una actitud positiva cap el Teletreball i això es veu reflectit a la llista pel nombre d'opinions expressades, però tal com hem dit hi ha comentaris que expressen una visió més crítica. Segurament els participants a la llista no tenen del tot elaborada una opinió sobre el Teletreball, fet que pot derivar de no ser practicants actius en general. Potser els que expressen opinions més crítiques relacionades amb la precarització del Teletreball estan relacionats amb la seva pràctica i són els

responsables d'aquesta visió global que fa prendre precaucions als que s'interessen pel tema.

De fet es detecta una gran esperança en el Teletreball com a sistema per sortir de la precarietat de trobar-se sense feina. És vist per una part dels participants com una sortida a la situació personal i una oportunitat per fer diners de forma ràpida i anònima. Tot plegat s'ajunta amb la manca de legislació i per tant pot afavorir els fraus i els enganys. La valoració global acaba transmetent una visió de precarietat que necessàriament ha de canviar pel futur del Teletreball.

En aquest capítol trobem una identificació més gran del teletreballador amb l'autònom i una definició més clara de les activitats i la formació dels suposats teletreballadors. Per tant ens aporta informació sobre les persones interessades en acollir-se a un programa o sistema de Teletreball.

També podem remarcar la importància de la xarxa per connectar persones que d'una altra forma difícilment tindrien contacte. N'hi ha prou amb posar un projecte a consideració, i des seguida surten persones disposades a col·laborar fins i tot organitzant el projecte. Si bé la xarxa és una limitació a les relacions interpersonals, sembla ser que apunta un altre sistema de relació que pot desembocar en una interacció física o simplement en una recreació del propi individu des de la seva intimitat o espai personal del qual s'ha dotat quan es troba davant d'un ordinador.

Un altre aspecte a destacar és el de la poca importància que se li dóna a les relacions familiars i en general a la interrelació de la vida privada amb la laboral. Tot plegat sembla ser una mostra del procés de construcció social en què es troba el concepte.

## **APARTAT D**

### **CAPÍTOL VI**

# **El Teletreball des de les persones que el practiquen. Entrevistes realitzades a practicants del Teletreball i observació del lloc de treball.**

## **6.1.- Introducció**

Aquest capítol correspon a les vivències dels teletreballadors. El capítol té dues parts. La primera correspon al resultat de les observacions realitzades en el lloc de treball de les persones entrevistades. La realitat d'aquest espai pot condicionar les percepcions i opinions dels teletreballadors. L'espai on es desenvolupa una activitat condiona la seva realització com ja es va apuntar amb els treballs a Hawthorne (Mayo, 1930). A partir de les diferents observacions realitzades de la realitat de l'entorn de treball i la ubicació d'aquesta àrea en relació a la vivenda, interpretem la importància i la vivència d'aquest espai. La segona part correspon a l'anàlisi de la informació obtinguda amb les entrevistes realitzades entre el juny de 1998 i el gener de 2000. La informació d'aquestes entrevistes que es troben transcrites en la seva totalitat a l'annex, s'ha analitzat en funció del model proposat al capítol III i adaptat pel que fa al nombre de dimensions i categories d'anàlisi tal com hem fet als capítols IV i V. Tant una part com l'altra ens donen la informació per definir la vivència, les opinions, les facilitats i les dificultats que la pràctica del Teletreball suposa. És en definitiva l'anàlisi dels consumidors del discurs i dels actors que a la seva vegada creen aquest discurs i el divulguen. És el capítol on més directament podem copsar la realitat quotidiana del teletreballador i l'ús que en fa del treball a distància. Les persones entrevistades manifesten lliurement la seva vivència, la seva manera de treballar i aprofitar els avantatges o evitar els inconvenients que els provoca la situació.

## 6.2.- L'observació del lloc de treball

Aquesta observació està plantejada per tal que no interfereixi en la realització de l'entrevista. Per aquest motiu no hem dissenyat una observació sistemàtica ni participativa. La metodologia s'ha basat en una observació discreta en base a uns objectius que es tradueixen en uns paràmetres d'observació. Aquests objectius es concreten en delimitar la centralitat de l'espai, la funcionalitat de la base de treball, l'aplicació de l'ergonomia, i finalment la utilització de l'espai. La pauta d'observació contempla quatre paràmetres:

1. Valoració de la percepció de confort
2. Descripció de l'espai
3. Descripció de l'utilatge
4. Cròquis de la vivenda i la situació del despatx.

La valoració del confort o de la idoneïtat de l'espai de cara a teletreballar la dona el mateix entrevistador. Aquest fet neutralitza les desviacions que podrien tenir diferents entrevistadors pel que fa a la seva percepció. De totes formes, en l'anàlisi de les entrevistes els mateixos entrevistats també fan aportacions sobre la seva vivència de l'espai de treball. La valoració es fa tenint en compte els següents paràmetres:

- la situació de la zona de despatx en relació a la vivenda
- la percepció de confort tèrmic (calefacció, aire condicionat o ventilació)
- la disposició del mobiliari de cara a facilitar la tasca
- la cadira de treball
- l'existència de racons per tasques diferents (relaxació, intimitat...)
- l'absència de sorolls del carrer o del veïnat
- l'aprofitament de tot l'habitatge, habitacions, terrassa...
- la possibilitat d'aïllament i independència

L'escala que fem servir és de l'u al deu. Correspon un 1 a un habitatge on les condicions de confort per fer la feina són gairebé nul·les i correspon a un 10 les condicions excel·lents o òptimes respecte els criteris esmentats.

En aquest capítol fem referència a l'espai de treball, la descripció i la seva situació. Aquesta informació ens dóna la visió de les condicions laborals que tenen els teletreballadors. La informació completa es troba a l'apartat F d'annexos.

### 6.2.1.- Observacions

Hi ha persones que tenen unes condicions bastant adequades per practicar el Teletreball tot i les reduïdes dimensions del lloc de treball. Són habitatges que permeten fer servir altres espais o bé que queden força isolats de les altres activitats que es desenvolupen a l'habitatge:

1. L'habitatge permet tenir l'ala de treball isolada de la resta i permet tenir visites. Tot i això, l'espai de treball és reduït, d'aproximadament 6 m<sup>2</sup> i potser una mica recarregat per la reducció de l'espai que significa l'existència d'un armari raconer. (...) En una altra paret trobem una finestra que dóna al carrer i a l'altra hi ha l'equip informàtic situat en un armari o prestatgeria feta exprofés. També hi ha una taula rodona de mitjanes dimensions que serveix per fer l'entrevista. Ella seu en una cadira amb rodes (...) La llum exterior és mitjanament bona. La posició de treball té la finestra a l'esquena a la paret de la dreta. La distracció que pot suposar el seu fill està neutralitzada per la presència de l'assistenta que a més viu a casa. La casa té quatre habitacions, una per l'assistenta i el nen, una pel matrimoni, una desocupada i una altra pel despatx. El marit també fa ús de l'espai a les deu quan arriba a casa que es connecta a Internet. Tot el pis sencer deu fer 120 m<sup>2</sup>. (Vivenda 0101)
2. L'observació del seu lloc de treball demostra la seva tendència a l'ordre i a la tranquil·litat. Viu en un dúplex i tant el pis de baix com el de dalt tot està endreçat. (...) El pis de dalt té un gran saló on disposa de dues taules, una de menjador i una altra de despatx. Està decorat amb alguns objectes antics i serveix de biblioteca. Hi ha una llar de foc i és compartida amb la seva companya que hi té molts llibres de filologia. Té una terrassa i un balcó. El seu lloc de treball és l'última habitació del pis que aproximadament té 11m<sup>2</sup>. És un problema per rebre visites però no en rep. (...) La finestra dóna a un carrer més tranquil que el de l'entrada, sense sortida amb un parc al davant on a vegades es senten els nens. A la tarda quan hi toca el sol marxa cap a dalt. La cambra no és sorollosa. Té una certa provisionalitat en l'arxiu de la



documentació i llibres que fa servir donat que ho té al terra però amb capses ben endreçades. Té prevista la instal·lació de la llibreria. Té un portatil dins del calaix que obre i munta quan cal i disposa de connexions XDSI. (...) a l'estiu treballa a la terrassa al pis de dalt i connecta des de l'habitació on estem. (Vivenda 0204)

3. Es pot observar tant des del seu dormitori com des de l'habitació on acostuma a treballar l'entrada i sortida dels vaixells del port. (...) el nivell de soroll ambiental és enorme. Per davant de l'edifici passen continuament cotxes i motos, camions i tot tipus de vehicles; (...) La cambra on desenvolupa l'activitat és d'uns 10-12 m<sup>2</sup> i ocupa el final del corredor que distribueix del menjador al bany i a la cuina per la dreta i a l'habitació de matrimoni per l'esquerre. La finestra dona directament al port. (...) A l'esquerre entrant hi ha el racó de relax amb una butaca que permet deixar-se anar i un llum raconer. A continuació per l'esquerre hi ha una cartellera de suro plena de fotografies d'amics i altra gent rient. Al final de la paret i al costat de la finestra hi ha un armari empotrat amb mals endreços. La taula de treball és senzilla, sobre cavallets. La cadira és la del tipus suec que et recolza en els genolls. A l'esquerre de la taula hi ha una altra cartellera plena de retalls i altres escrits amb fotografies de disfresses i d'un aniversari seu. A la paret de l'esquerre hi ha una llibreria plena de llibres ordenats més o menys per temes professionals, de ficció, novel·les, temàtica de dones... A l'esquena de la taula i entre la porta i la butaca també hi ha una petita llibreria plena de llibres i algun classificador. No dona la impressió d'haver-hi gaire activitat donat que ara ja no teletreballa i per tant la documentació la té a la feina. Tot i això hi ha lloc i l'estança és agradable. Tornarà a teletreballar d'aquí a molt poc per maternitat.(Vivenda 0105)

Altres teletreballadors tenen unes condicions força precàries però a les quals s'han d'acostumar:

4. El seu despatx és una estança petita, d'uns 6 m<sup>2</sup> on hi caben prou justes unes prestatgeries (...) i un armari amb documentació (...) al mig hi ha una finestra

que dóna a un cel obert. Per aquí arriben tot ple de sorolls, els sorolls de les aixetes, nens plorant, una música àrab. A la paret hi ha una poesia amorosa de Blu Al-Hazim. Dins l'habitació hi ha un rellotge despertador que fa molt de soroll amb un tic-tac que va marcant el temps. La sensació és d'estretor si bé sembla que no està atapeïda del tot. (...) La posició de l'habitació és bona donat que és la primera estança que es troba a l'entrar al pis, però el tema de la il·luminació és molt dolent donat que la llum que pot arribar del cel obert és molt esmorteïda i per tant sense llum artificial l'habitació es queda en la penombra en plè migdia. (...) Els sorolls del menjador arriben però no són tant forts com els que arriben pel cel obert. L'espai de treball és funcional (...) L'espai és una mica incòmode per treballar-hi més d'una persona. (...) L'espai no està condicionat per rebre visites malgrat que es poden mantenir amb una certa reestructuració de l'espai. És un lloc de treball personal. El pis deu fer uns 85 m<sup>2</sup>. (Vivenda 0102)

5. El seu despatx és una estança petita, d'uns 6 m<sup>2</sup> on hi caben prou justes unes prestatgeries, és a les golfes de la casa. És un espai quadrat de 3 x 3 metres, al costat d'unes grans vidrieres. L'espai és més gran, amb una taula molt gran fora de l'espai concret. A l'espai de treball hi han 3 taules. Fins ara ha treballat al menjador de casa i li ha donat més satisfaccions que problemes. (Vivenda 0201)
  
6. L'habitació on normalment teletreballa connectat a la xarxa telefònica és la contigua d'uns 8 m<sup>2</sup> que no té llum, és l'habitació dels convidats i hi ha un llit. El llum el rep a través d'una finestreta del menjador. En aquest espai disposa d'una petita prestatgeria on té els dossiers del curs i els treballs dels alumnes. A l'altre cantó de l'ordinador té un equip de música. La cadira a la que seu no és rotatòria ni permet cap adaptació. (...) Si li convé més espai, fa servir l'habitació pròpia que es troba a l'altre cantó del passadís d'entrada, porta per porta amb el despatx del pare situat a la primera habitació de la casa. (Vivenda 0203)

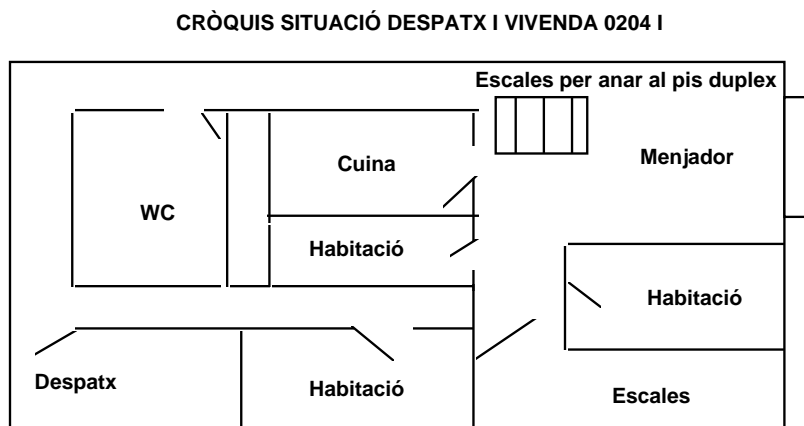
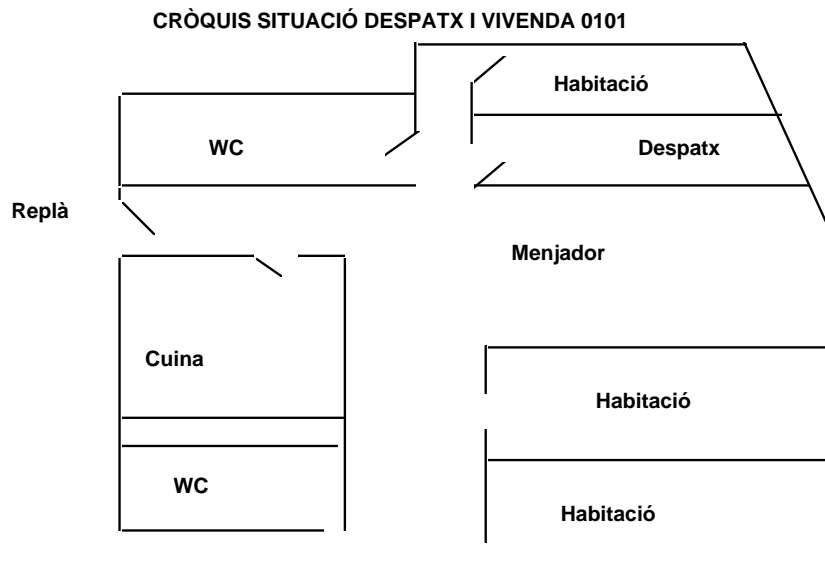
7. L'espai no és gaire àmpli, uns 7-8 m<sup>2</sup>. És l'última habitació de la casa. Dóna als darreres i disposa d'una petita galeria que també fa servir per treballar. Una paret està plena de retalls de diari i de màximes que escriu la usuària quan les troba o li passen una reflexió. Té l'ordinador en una taula on li vé la llum natural de l'esquerre i la llum de la cambra per l'esquena. Disposa també d'una estufa elèctrica i d'un arxivador pels articles i pels retalls de diari que publica o li són d'interès pels seus articles. L'espai és compartit per una gata amb la qual sembla estar molt compenetrada. L'espai respira una mica d'organització anàrquica. La cambra tindrà uns 6 m<sup>2</sup> + 1 o 2 de la galeria. La cadira que fa servir és la cadira sueca que reposa sobre els genolls. Tot i ser un edifici al mig d'un carrer de molt de trànsit a Barcelona, el fet de treballar a la part del darrere li evita els sorolls del trànsit. (Vivenda 0103)
  
8. Teletreballa en una casa de planta baixa amb un pis postís afegit. Normalment fa servir el menjador i una petita habitació que queda lliure en haver construït el pis de dalt. En un futur farà servir el porxo del jardí de 20 m<sup>2</sup>. (...) des del menjador ens trobem l'escala que mena al segon pis feta de fusta (...) Els llibres de treball es troben la majoria en aquest menjador en una llibreria. Altres materials es troben a l'estudi que dóna al menjador. L'espai on teletreballa també és aprofitat pels seus fills donat que hi té la connexió a Internet. Per altres temes i per treballar de forma més còmoda, tenen la taula del menjador i els llibres a la prestatgeria de forma que creuen aprofitar millor l'espai. Comparteix l'espai amb el seu marit. Disposen d'una taula per a cadascú i una tercera on posen tots els pilots de coses que han de mirar o corregir donat que tots dos són professors. (Vivenda 0104)
  
9. És l'última estança de la casa i abans era l'habitació d'una germana. Les visites són difícils. Aquest despatx té 7 m<sup>2</sup>. Dóna a un cel obert i té molta llum. Té l'avantatge que es pot treballar tot el dia amb llum natural. Té un arxiu per desar documentació i un armari per a deixar-hi documentació i material divers. La cadira que fa servir la jutja com a molt còmoda. Aquesta persona té una minusvalia que fa que es desplaci amb cadira de rodes però es pot traslladar a una altra cadira. (Vivenda 0205).

10. En acabar la carrera d'arquitecte, al lloc on havia estat l'estudi familiar es va muntar un ordinador. De fet el seu estudi no alterava ni altera ara la utilització de l'estudi donat que és una construcció afegida de fusta que aprofita l'altura del pis per fer una nova estança. En aquesta estança hi té un ordinador, una impressora de tinta, un telèfon, un mòdem, un armari per desar material i altres utensilis i una taula amb una cadira prou còmoda com per passar-s'hi estones davant de l'ordinador. Té a més una petita repisa on pot deixar material si vol. La sensació de tot plegat és de claustrofòbia, d'angoixa pel fet d'estar penjat de la resta dels habitants de la casa i pel fet d'haver de pujar una escala força dreta. Tot i això, ell no ho ha viscut molt negativament perquè aquest fet li permetia aïllar-se de la resta. (...) L'estança fa 4 m2 (...) L'armari d'arxiu serveix per deixar els papers que va generant i pel que fa als plànols s'ha anat acostumant a treballar amb l'ordinador i enviar-los via mòdem. (Vivenda 0206)
11. (...) La casa està isolada en un bosc. (...) consta de planta baixa i primer pis. Són dues habitacions i un bany a la part superior i rebedor-sala d'estar, menjador i cuina tot en un sol espai sense portes a la planta baixa. El menjador s'ha convertit en un segon estudi on treballa la seva parella, que estudia a la UOC. Tenen una gossa que van trobar abandonada. L'habitació despatx és petita però deu tenir uns 11-12 m2. Dóna la sensació de petitesa amb la prestatgeria que ocupa un pany de la paret i la taula de treball que ocupa gairebé tota la paret contrària, però és prou ample com per moure's-hi sense estretors. La casa és petita, sense cap possibilitat d'ampliació. L'espai de treball dóna una certa sensació d'amplitud per la llargada de la taula però es veu que no n'hi ha prou per tenir llibres i documentació i per tant la major part de la informació la té emmagatzemada als ordinadors. (Vivenda 0207)
12. Aquesta estança és com un afegit, el pis de la casa que dóna sobre el menjador-sala d'estar i és protegit per una barana. Té uns 12 m2. (...) S'hi accedeix a través d'una escala que arrenca al peu de la sala d'estar i mena fins a la porta d'entrada al passadís de les cambres. A la dreta de la taula s'hi troba

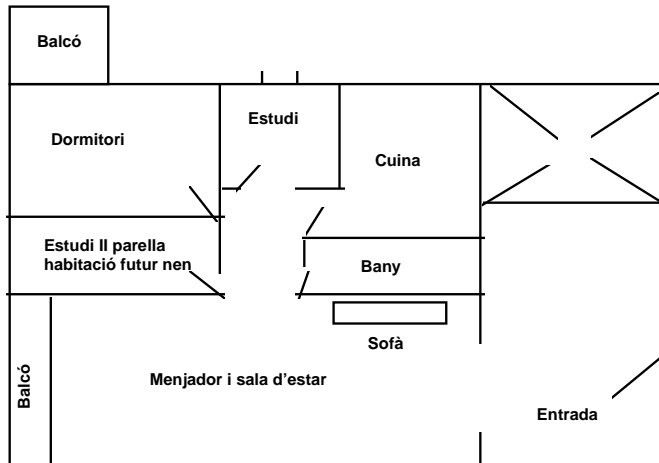
un gran finestral continuació de la planta baixa que dóna a la part posterior de la finca al camp obert. A l'esquerre s'hi troba l'escala i la porta que mena a les habitacions de dormir. Des del seu lloc de treball pot observar l'embigat, els arbres, el camp i el seu fill quan corre o cerca cargols. Des del seu lloc de treball també pot veure el nen com dorm a través de la finestra de la seva habitació que dóna sobre el menjador d'on rep la llum natural; el veu quan mira el televisor, el pot tenir controlat totalment. Tot i això, quan el truquen els clients poden sentir el nen quan crida, i això és viscut com un problema. Al darrere de la taula de treball que dóna sobre el menjador hi ha una prestatgeria, amb documentació i altres coses, llibres, CD... (...) (Vivenda 0208)

## 6.2.2.- Cròquis

Podem observar aquests espais en els croquis següents:

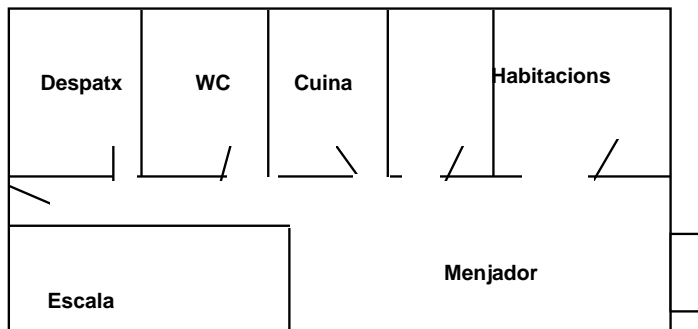


**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0105**

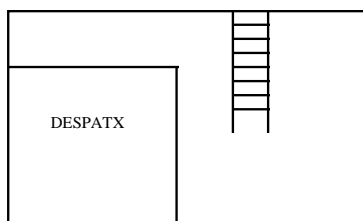


**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0102**

**Cel obert**

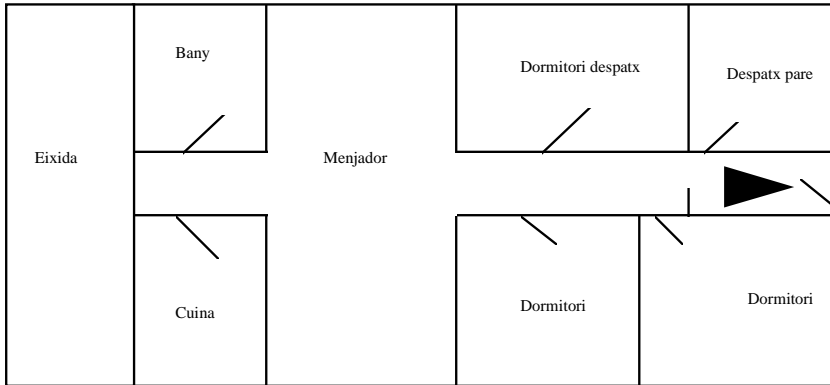


**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0201 IV**

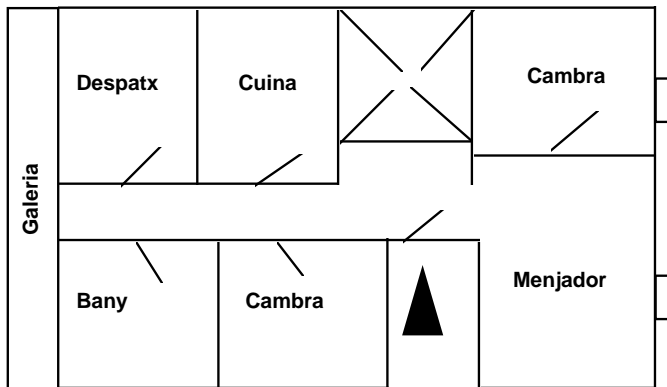


TERCERA PLANTA

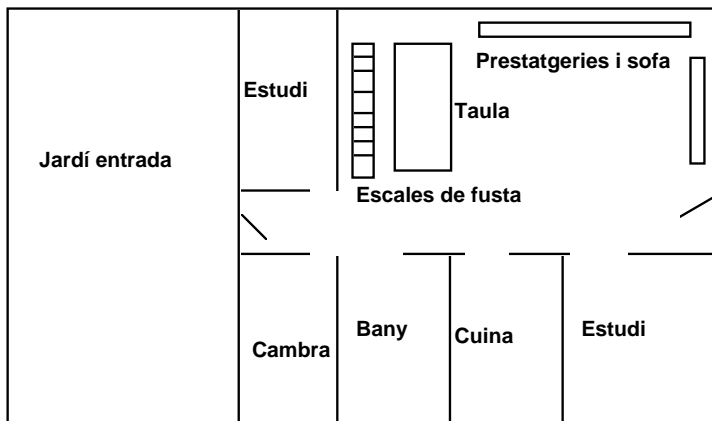
**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0203**



**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0103**

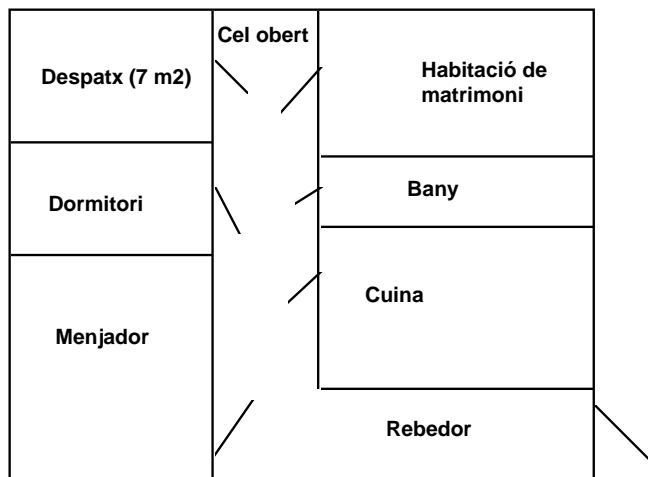


**ESPAI DESPATX I VIVENDA 0104 I Jardí posterior**

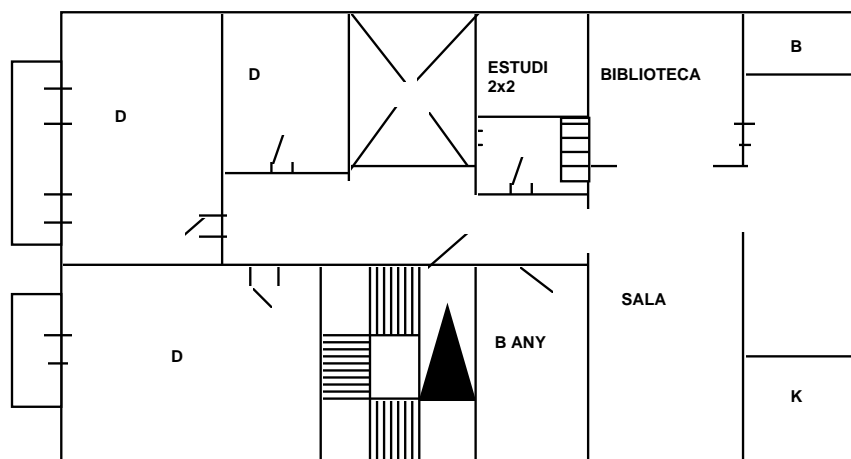




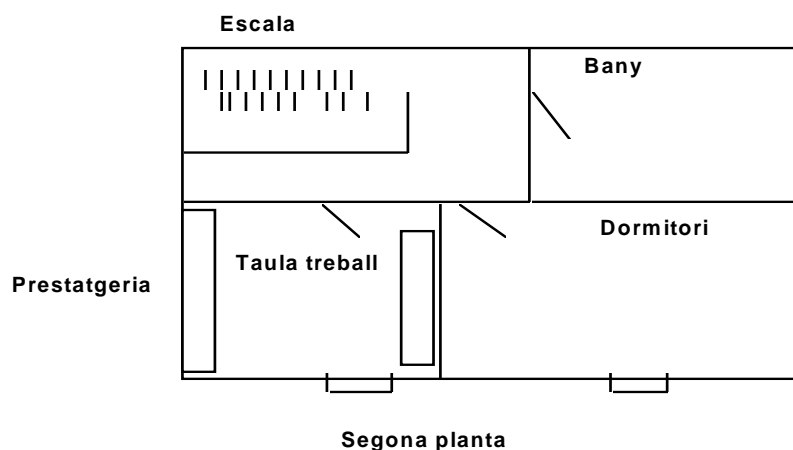
**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX 0205**  
(realitzat per ell mateix)



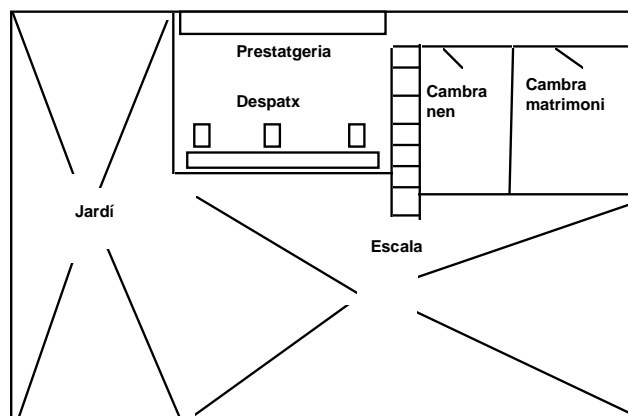
**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0206**



### CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0207 II



### CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0208 II



En general, com es pot comprovar, els diferents espais contenen elements de precarietat que poden dificultar la realització del Teletreball. En alguns casos observem una interacció de la vida privada i el treball que dificulta la realització de les tasques encomanades. Per exemple, teletreballar sense que hi hagi un cert aïllament de l'espai, o la utilització de l'espai per a tasques diferents del treball, o el compartir-ho amb altres persones que l'utilitzen per altres tasques o senzillament tenint unes condicions ambientals adverses (espai reduït, ventilació, sensació d'incomoditat en general). Per contra, tal com veurem més endavant, les persones entrevistades no viuen el seu espai com un factor negatiu. Potser el millorarien, però des d'una òptica global no és l'element amb què es fixen a l'hora de definir les dificultats del Teletreball, no ho viuen

de forma tant negativa. Hi ha una adaptació a les condicions que es disposen i no existeix una sensació general de precarietat.

## **6.3.- Aplicació del model d'anàlisi**

### ***1- Delimitació conceptual i aspectes generals***

#### ***1.1.- Concepte***

*Tots els teletreballadors tenen un concepte del Teletreball i cada definició implica una manera de veure i viure la situació del Teletreball. Aquesta categoria pretén analitzar aquestes definicions.*

La majoria veu el Teletreball com una tasca realitzada a distància i feta amb noves tecnologies tal com diu la teoria:

“Fa èmfasi en la definició de teletreballador com aquella persona que treballa a distància dels recursos que li proporciona o té a la seva disposició l'empresa. No considera teletreballador al professional liberal; diferencia entre tres tipus de Teletreball, a casa, al centre de Teletreball i mòbil i afegeix un altre del programa STAR de la UE: el referit a les empreses descentralitzades i que per tant funcionen amb una estructura pròpia de la casa matriu i s'hi comuniquen mitjançant eines telemàtiques.” (0200)

“El Teletreball és un treball que no es fa presencialment en un lloc de treball concret sinó que es pot fer a qualsevol lloc sempre i quan hi hagi les possibilitats que la tecnologia et brinda. Pots fer la teva feina amb independència del temps i l'espai. La UOC es defineix com la universitat sense distàncies i aquest és un treball sense distàncies perquè et permet treballar en qualsevol lloc tenint els recursos necessaris per fer-ho.” (0101)

Altres tot i compartir les característiques anteriors, no encerten a definir el concepte amb claredat:

“El Teletreball seria poder realitzar unes tasques que es tenen encomenades i per les quals es rep una remuneració, a distància del receptor, del qui ha d'utilitzar aquell treball o ha de tenir una funció emissor receptor amb el qui fa la feina.

*Muntar bolígrafs al domicili és Teletreball?*

Um..., suposo que com tot la definició ha de ser difusa, i el Teletreball i pel que he llegit l'associo amb les diferents tècniques i sistemes d'informació, potser també per la meua deformació professional i potser també incloc aquí tot el que seria la introducció de l'aparell tecnològic i la connexió, en els moments que estem en la xarxa telefònica, potser en un futur hi hauran uns altres mitjans si la tecnologia permet que puguem tenir a casa qualsevol altre electrodomèstic o eina que ens pugui facilitar la comunicació. Pel que serveix bàsicament és per estar en contacte dues persones sense haver de tenir un contacte físic i introduint doncs aquests elements...” (0203)

“Teletreball és el fet de treballar allunyat dels centres de l'empresa, amb autonomia i integració amb els seus recursos (definició sentimental no ortodoxa)” (0200)

“Teletreball és una feina o activitat econòmica que es fa des de fora de l'Organització, en la que el treball s'envia per mitjans telemàtics” (0201)

“Teletreball és un tipus de treball no presencial en el lloc de treball amb suport de noves tecnologies” (0101)

“Teletreball consisteix en realitzar una tasca de manera remunerada en un lloc allunyat del lloc que té el receptor de la tasca realitzada” (0203)

“Treballar a distància” (0103)

“Treballar sense haver de fer un desplaçament físic a un lloc de treball” (0206)

“El treball que es pot realitzar sense necessitat d'estar lligat a una oficina i les eines emprades depenen de les noves tecnologies i Internet bàsicament en tots els seus serveis. Treball a distància fent ús de les tecnologies” (0105)

“Treball a distància de l'empresa o dins d'un entorn ofimàtic definit mitjançant eines telemàtiques” (0207)

També trobem qui ubica el Teletreball a casa en exclussiva:

“Treballar des de casa interconnectat en xarxa amb un centre, empresa o organització”  
(0104)

“No ell no teletreballa, està connectat a Internet i... bé depèn del concepte de Teletreball si vol dir treballar connectat a la xarxa ell no ho fa i jo ho faig no sempre que treballa a casa utilitza la xarxa." (...) " Treballar a casa per alguna cosa de fora i per mitjà de la xarxa no?” (0104)

“Ai, si ho sabés, però suposo que des de la banda del treballador és estar a casa i treballar des de casa sense desplaçaments de l’empresa a casa teva; és fer el mateix que faries a l’empresa però des de casa. ...” (0206)

Altres defineixen el concepte com un complement de la seva activitat a partir dels avantatges que n’obtenen:

*“...un horari normal seria fixo a unes hores determinades i per contra el Teletreball seria ho faig ara de dues a quatre perquè m’hi trobo més a gust, perquè tinc la inspiració oi? Perfecte, és això. Però aquest és un tema que no només afecta el Teletreball. També en el món de l’educació en general jo crec que en aquest sentit perquè el món de l’educació no és un món de tenir horaris només els horaris en què tens les classes que són els únics que has de respectar o si tens alguna reunió amb altres professors o amb el director de l’escola o amb qui sigui. Però a banda d’això, la feina és bastant lliure. El pes de la feina el que és esclau... el temps de classe no és res, és una estona, el que importa és el temps de preparació que és molt més gran, la feina està darrere i això s’assimilaria bastant a la feina del Teletreball, en aquest sentit, en l’aspecte organitzatiu. La manera d’organitzar la docència en general s’assimila bastant al treball, al treball de forma lliure com aquest...” (0102)*

“La majoria de la gent acaba treballant davant d’una pantalla doncs per això no cal perdre una hora diària anant i tornant, doncs per això estalvien lloguer d’espai físic, electricitat, estalvien de tot... encara no sé ben bé què és el Teletreball, és treball a distància encara no he trobat ningú que m’ho pugui explicar.(...) jo no crec que hi hagi molta diferència entre el ser autònom i ser teletreballador...” (0206)

Trobem qui ens informa de la diferència que hi ha entre treballar a casa i treballar de forma telemàtica i per tant afirma que es pot teletreballar a molts altres llocs que no pas a casa:

“És que més que el fet de treballar a casa... Quan es parla de Teletreball, es parla de treballadors, normalment es parla de treballadors d'una empresa que per comptes de treballar a l'empresa treballen a casa, amb un ordinador portàtil, i línia telefònica i tal... Però això és reduir-ho molt no? Teletreballar per definició és treballar telemàticament i no necessàriament vol dir treballar a casa necessàriament. Vol dir simplement treballar fent servir la tecnologia i la telemàtica i per fer això necessites treballar amb format digital i tenir una línia telefònica. Per mi teletreballar és això, relacionar-te amb el client i amb el proveïdor telemàticament. Enviar feina mitjançant el mòdem, parlar amb el client per E-Mail, Per mi teletreballar és això, més que el fet de teletreballar a casa. Per mi això hauria de tenir un altre nom, una altra definició. Tampoc és res de l'altre món, no és un invent nou. Gent que treballa a casa n'hi ha des de sempre no? metges i artesans han treballat sempre a casa no? La única novetat és el fet de treballar telemàticament. Jo en el meu cas compleixo les dues característiques, treballo a casa i treballo telemàticament.”  
(0208)

“Distingeixo entre treballar telemàticament i treballar a casa. Per mi són conceptes diferents encara que -com en el meu cas- puguin convergir” (0208)

I n'hi ha que en base al concepte de Teletreball com a treball a distància, no centrat en l'activitat a casa, incorporen el treball en una oficina que es connecta a diverses sucursals o àrees de la mateixa empresa com a Teletreball:

“Jo francament tret dels dies que tinc reunió, avui tins dues reunions aquest matí però si no és bastant sobrer que hi vagi. Perquè el que faig és Teletreball. de fet estic fent Teletreball des de la feina perquè estic en un edifici i treballo amb dos edificis més.”  
(0104)

“Jo entenc el Teletreball com aquella activitat professional que es pot fer descentralitzat d'una oficina, sigui d'una oficina de l'empresa o del lloc de l'empresa pel qual està contractat o fas feina per l'empresa. *Llavors, un que porta un mòbil està teletreballant?* Home, jo diria que s'hauria d'utilitzar més tecnologia que un telèfon, sigui mòbil o no. *El*

*que porta un ordinador portàtil i s'està preparant la conferència que ha de donar i està dalt d'un avió teletreballa? Jo crec que sí, té l'ordinador, està parlant amb el telèfon mòbil... Per mi el Teletreball és tota aquella tasca professional que es pot fer deslligat, descentralitzat de la teva oficina o de l'empresa per la qual estas contractada i utilitzant les tecnologies això està molt clar no? Entenc per tecnologia un ordinador, connectat a la xarxa i amb correu electrònic, Hi ha gent que podria incloure el fax com a tecnologia però jo penso en el correu electrònic. Utilitzar la xarxa, sobretot. Però això no obliga a fer-ho a casa. Hi ha molta gent que el concepte Teletreball només el veu a casa. El veig a casa en un telecentre, en un avió, si tu tens medis que permeten accedir a aquesta tecnologia és igual on ho facis.” (0105)*

I aquesta percepció porta a altres a no considerar el Teletreball com una nova modalitat de treball sinó recursos tecnològics que ajuden a treballar sense una ubicació concreta ni un temps de treball concret, per tant pot ser un concepte inexistent com a novetat donat que ha existit de sempre:

*“No veu el Teletreball com un sistema de treball sinó com un conjunt d'eines tecnològiques que li afavoreixen la feina i sobretot en un aspecte en el que fa molt d'èmfasi que és la flexibilitat.” (...) “Per mi el Teletreball seria l'oportunitat de treballar sense cap limitació d'espai/temps.” (0204)*

*“Una modalitat de treball diguem-ne d'aquest temps que s'ha d'anar amb cuidado per això, perquè té moltes limitacions. Per exemple si tens una feina de programador dius que ho faràs, faràs un programa a casa ho pots aprofitar més i tal però quan t'hi poses et trobes limitat en la comunicació per tant suposo que depèn de la feina que facis ho pots aprofitar més o no i per la feina que jo ho faig penso que no és lo millor...” (...) “una modalitat de treball, un sistema a distància... Sí, Jo suposo que quan jo era petit molta gent feia a casa treballs... Manuals, a bolígraf no? Potser això és una mica la traducció als nostres temps d'aquest treball no? Ho relaciono més amb aquest treball antic que no amb un avanç tècnic no?” (0205)*

*“Es pot dir que jo practico el Teletreball. Abans d'interessar-me pel Teletreball. La mateixa professió de periodista et fa estar, sobretot els que treballem per internet sempre t'estas movent, ets a fora i t'has d'estar comunicant. Bé, depèn el que entenguis per Teletreball. Un periodista vell podria dir que fa Teletreball des de fa molt de temps, perquè l'envien a cobrir una notícia i després es posa en contacte amb la central via*

telefònica per passar la informació o per fax. És clar, en aquest sentit jo crec que la majoria de periodistes teletreballem. Jo la primera, des de casa he escrit un article, he cercat la informació a la xarxa i l'he transmès via Internet a la redacció i com que estic a Internet des de fa cinc anys doncs això. Fins ara he tingut un horari fixe, ara amb la criatura d'aquí un mes no sé, però m'instal·laré aquí i el telèfon, l'ordinador i el correu electrònic seran la meva font de treball." (0105)

Trobem també qui identifica totalment el Teletreball amb el Treball Autònom i per tant coincideix en la poca novetat del concepte:

"...però jo no sé perquè identifico el Teletreball a casa amb el treball autònom el que t'has de buscar la vida i tampoc és una cosa nova. Vull dir hi ha tants autònoms que s'han buscat la vida, han muntat una empresa i s'han convertit en els seus propis jefes..." (0105)

"...Aquest distanciament pel que fa al concepte de Teletreball perquè tal com l'entenc gràficament el Teletreball, aquest és qualsevol tasca realitzada a distància de l'empresa o... però més o menys hem de partir de dos conceptes, de l'ordinador a casa i per altra una estructura empresarial més o menys definida a casa. I és clar, jo entenc que alguns ja hagin començat a distanciar-se i han vist que la cosa comença a canviar, que més que el teletreballador a casa és el treballador nòmada, és el que va amb un ordinador portàtil o altres professionals que s'estructuraran amb el mòbil però amb xarxa". (0207)

"Ara tant pot ser en una relació fixa i exclusiva amb un contracte en una empresa com IBM o una editorial o el que sigui però que tu fas una feina regular per aquella empresa, o el perfil que veiem més habitualment aquí l'autònom, per exemple el traductor que treballa a casa per diversos clients i l'autònom que es constitueix com a empresa". (0207)

En general el teletreballador es defineix com una persona que domina les noves tecnologies i a vegades se'l contrasta amb el "Free-Lance" o Autònom:

"Teletreballador és una persona que domina les tècniques, els recursos tecnològics que ens proporcionen les noves tecnologies, el correu electrònic, els entorns virtuals, a través dels quals pot fer la seva feina. Si no domina això i d'una forma àgil, per ell és una dificultat afegida més que no pas una facilitat. O sigui per poder ser teletreballador un ha d'estar familiaritzat amb aquest tipus de recursos." (0101).



*“Això vol dir que d’alguna manera diferències el teletreballador del “Free-lance”, d’un professional, d’un advocat...?”*

Si, jo ho veig diferent. Per exemple, jo no em considero un professional “Free-Lance”. Treballo per una institució. Tinc uns objectius que ens ha ficat l’organització, el meu equip de treball, igual que una altra persona que treballi en una altra institució. Ara hi ha unes característiques diferents de les d’una persona que ha d’estar cada dia vuit hores al mateix lloc i a la mateixa taula. Això sí, però no considero en absolut que siguin equiparables tot i que hi ha aspectes que poden ser equiparables. Per exemple els aspectes de flexibilitat que et deia. Segurament una persona que treballa pel seu compte requereix igual que un teletreballador d’aquesta capacitat d’organització, de muntar-se els seus processos de treball cada dia i per tant d’alguna manera suposo un plus de responsabilitat o d’exigència personal. Per la resta ho veig diferent.” (0204)

També a l’hora de definir-se com a autònom, es conceptualitza el Teletreball com a recursos que es tenen per a formalitzar la tasca, és a dir, com a complement:

*“No sóc ben bé un teletreballador però aprofito al màxim els recursos que tinc, en trec els màxims avantatges. Jo no treballo per una empresa sinó que en ser autònom treballo per diverses.” (0206)*

*“Tu et consideres un teletreballador?”*

Si, és clar, com a autònom sempre treballes per una altra persona des d’un lloc, suposo que sí, des del punt de vista que comparteixo projectes amb altres persones i no estem treballant de costat, he fet projectes amb gent de Gavà, de dins de Barcelona i comunicant-nos per telèfon, per mail, t’envio aquest arxiu, em fa falta allò, etc, cadascú a casa seva.” (0206)

*“Entre el teletreballador i l’autònom? És clar que hi veig moltes diferències. A veure, jo el Teletreball no el veig com una professió ni com un... a veure, com t’ho explicaria, jo el Teletreball el veig com una nova manera de treballar vale? Això ho pot fer un autònom o una persona que estigui contractada en una empresa i ho pot fer la persona que estigui a mitges, etc. El que vull referir-me és que com l’autònom el que es posa a treballar d’aquesta manera ha de tenir molta força de voluntat per rendir. La persona que es posa a teletreballar per una empresa no és autònom però igualment ha de tenir molta força de voluntat. S’ha d’aixecar igualment a la mateixa hora encara que no vagi a l’empresa i la*

seva targeta no marqui que ha d'entrar a aquesta hora, però s'ha d'aixecar igualment. Hi ha persones que diuen és clar que m'aixecaré, o o no, perquè estàs a casa i no tens control més que a la nit, imagina't que el teu supervisor a les vuit de la tarda et demana què has fet cada tarda i resulta que ahir a la nit estaves inspirat i vas avançar la feina. Llavors penses avui faré sis hores i ho acabaré tot, i bueno, no t'has d'aixecar no?" (0105)

Davant de la pregunta sobre què és el teletreballador, els entrevistats manifesten unes característiques coincidents amb les diferents percepcions sobre el Teletreball. Per tant trobem el teletreballador autònom, el teletreballador precari, el que treballa a distància i el que treballa a casa, i sobre tot el que treballa amb noves tecnologies:

"Teletreballador és qualsevol persona que teletreballa de manera activa. O dit d'una altra manera, una persona que allunyada dels seus companys treballa amb equip amb ells utilitzant les eines de comunicació que la tecnologia fica a la seva disposició, i quelcom de psicologia." (0200)

"Teletreballador és el "matxaca" que ho fa tot i el professional que ven assessoria i consultoria" (0201)

"Teletreballador és el que treballa fora de l'empresa amb la connexió de noves tecnologies" (0101)

"Teletreballador és la persona que fa una tasca allunyada del lloc on haurà d'entregar/donar/etc.. aquest treball" (0203)

"Teletreballador és la persona que treballa per a una o més empreses des de casa". (0103)

"Persona que organitza la seva feina en base als seus ritmes vitals de feina des de casa treballant per algú altre". (0104)

"La persona que teletreballa". (0206)

"Aquella persona flexible i de ment oberta que és capaç d'adaptar-se a les noves tecnologies i realitzar la seva tasca fora del lloc central o oficina de l'empresa per la qual treballa." (0105)

“Qui treballa mitjançant eines telemàtiques fora d’un entorn físic, col·lectiu específic”.  
(0207)

“És la persona que pot desenvolupar una part molt important de la seva feina telemàticament, independentment que ho faci a casa seva o no”. (0208)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 1.1.- Concepte**

La definició més acceptada és la que qualifica el Teletreball com la de treball o tasca realitzada a distància de la seu d’una empresa o d’un lloc de treball dins d’un centre de treball i feta a través de noves tecnologies. Pel que fa a la dependència o no d’una empresa, es confón Teletreball amb el treball autònom o “free-lance”. En aquest sentit, només quatre dels entrevistats fan una diferència clara entre un teletreballador i un “free-Lance” ajustada a les definicions d’EE.UU i alguna europea com la del programa Star de la Unió Europea. Aquestes definicions entenen el Teletreball com aquella tasca realitzada a distància i amb noves tecnologies però essent un treballador de la mateixa empresa i amb tot l’equipament de propietat de l’empresa, aspecte que els diferenciaria d’un “free-lance” que té en propietat el seu instrumental i treballa per diverses empreses. Ja hem esmentat al Capítol I que la ECTF incorpora els autònoms en la seva definició.

Una altra definició a destacar és la que diu que el Teletreball és fer la feina amb independència del temps i de l’espai.

Altres entrevistats manifesten que no saben definir el Teletreball perquè amb prou feines ho entenen. Això ens indica fins a quin punt s’assimila el discurs social. Ells manifesten que són teletreballadors i no saben definir ben bé què és tret que es fan servir les noves tecnologies. Des d’aquest punt de vista ja es consideren teletreballadors.

Hi ha quatre entrevistats que dubten de la novetat del Teletreball. Afirmen que el concepte vé de lluny donat que abans també es feia. L’exemple el troben en el comercial que trametia les comandes primer de forma personal, després a través del correu, després a través del telègraf, del telèfon, dels telegrams, dels faxos, i en

L'actualitat a través del correu electrònic o altres tecnologies. Per tant el que defineix un teletreballador "actual" és el domini d'aquestes tecnologies i això significa que no és res més que una ajuda a la feina, un complement que ajuda a facilitar-la. Les noves tecnologies permeten treballar amb autonomia del temps i de l'espai, de l'organització la qual es pertany i permet complir els objectius marcats per aquesta organització.

Per tant sembla clar que el Teletreball no és vist com a res especial, és una nova forma de treballar que és facilitada per les noves tecnologies.

### ***1.2.- Avantatges percebuts***

*Els teletreballadors destaquen certes característiques de la seva forma de treballar. Aquesta categoria pretén analitzar la percepció dels entrevistats respecte als avantatges d'aquesta situació.*

Tots els entrevistats d'una forma o altra troben avantatges a la situació de Teletreball. Algunes aportacions són molt més exhaustives i diguem-ne acadèmiques:

"Crec que té els següents avantatges:

Augmenta la qualitat de vida del teletreballador; augmenta la possibilitat d'autoorganització; millora la possibilitat de relació amb l'entorn; estalvi econòmic en transports, roba i cura dels nens; augmenta la qualitat de vida; estalvi de temps; flexibilitat d'horaris; flexibilitat d'accés al mercat de treball; millora de la satisfacció; disminució de l'estrès; disminució de la pol·lució; disminució del consum energètic global; reducció de les despeses empresarials; augment de la productivitat; augmenta l'ús de les eines informàtiques per la qual cosa es justifiquen plenament les inversions; adaptació a la flexibilitat; millora la comunicació interna de tipus formal." (0200)

"Crec que destacaria:

Estalvi de temps en desplaçaments; llibertat d'horari; llibertat per organitzar els teus objectius." (0200)

“Destacaria:

Relacions familiars; flexibilitat horària; estalvi” (0201)

“Destaca que:

Facilita la comunicació entre indrets allunyats; evita moviments/transports de vegades no necessaris; permet distribuir una feina geogràficament/físicament” (0203)

Altres aportacions són més concretes i informen sobre allò realment important per a l'entrevistat. En aquest cas un aspecte a destacar és la importància de poder estar amb la família:

“Com a aspectes gratificants manifesta la capacitat d'organitzar la feina, de l'augment de la qualitat de vida que li representa estar per la família, poder anar a buscar la filla a l'escola etc.” (0201)

“Com a factors positius destaca:

Muntar-s'ho com a un li va bé; més relació amb la família; un cert estalvi en desplaçaments i roba, però especialment té impacte en el medi.” (0202)

“...estalvies, en temps i també en lloguers...flexibilitat d'horari, combinar-t'ho tu, poder estar a dos llocs a l'hora, és clar si treballes a casa estàs amb la família” (0206)

“Per accedir a mercats (clients) físicament allunyats del meu despatx puc fer comerç electrònic, enviar o rebre dades sense despesa i de forma immediata” (0208)

En altres casos els avantatges es centren en l'aportació de les noves tecnologies a la feina pel fet de la rapidesa comunicativa i de transmissió i la possibilitat de combinar els horaris de treball amb la capacitat associada d'autoorganització:

“El treball entre les àrees i el professorat és un treball interdisciplinar vehiculat a través del correu electrònic a banda de les reunions de coordinació i les trobades presencials que també existeixen. I amb els estudiants i els professors col·laboradors exactament igual. O sigui jo diria que aquesta individualització la permet el correu electrònic i és un valor afegit, per mi molt clar.” (0101)

“... els principals avantatges és que és un sistema molt àgil, molt flexible i immediat sempre i quan tinguis la connexió adequada i molt individualitzat. L'avantatge és que pots crear-te tu un ambient on puguis fer molt bé la feina”. (0101)

“L'avantatge és per què a mi em suposa adaptar la meva feina al ritme de la feina normal física, així aquestes hores que dedico a la UOC són més flexibles i els alumnes està a punt de transmetre els seus dubtes o els exercicis en altres hores fora de les establertes rígides que ens limitarien a un horari.”...“No hi ha cap obligació horària i per tant tens possibilitats de muntar-t'ho a la teva manera.” (0203)

“No sé, em sembla que te'ls he comentat tots no? sobre la marxa... El poder administrar el teu temps segons les necessitats, i els teus ritmes, sobretot el ritme de feina, hi ha gent que treballa molt bé a les nits, hi ha gent que treballa millor als matins i això jo penso que és, és... El Teletreball permet que cadascú s'adeqüi a les seves potencialitats no? i això és important.” (0104)

“Si, a veure, jo, a vegades em passa (*excés de treball*) però procuro organitzar-me i ser disciplinat en la feina. Destino unes hores a treballar, però amb l'avantatge que les hores no sempre han de ser les mateixes sinó que van en funció de la feina que tinc. A mi personalment aquest problema d'estar sempre treballant i tenir la feina a casa, jo no ho estic patint, de fet ho veig més com un avantatge que com un inconvenient.” (0204)

“un altre avantatge és que els documents amb els que treballo no necessito anar amb diskettes, ara aquí, ara allà, portar-lo a Barcelona,,... Jo els tinc a la xarxa i per tant els tinc a Barcelona i a Manresa.

*Tu tens un codi de seguretat i accedeixes als teus documents*

I als dels altres companys. Per exemple abans amb el diskette, te l'oblidaves, t'oblidaves la còpia. A més, la universitat fa còpies de seguretat dels documents amb la qual cosa és molt difícil perdre'ls, té un sistema antivirus, i a més un sistema d'encryptació que dona molta seguretat al sistema. Si vols aquest és un avantatge més material però que aporta molta qualitat a la feina. Els que treballem amb sistemes informàtics ja sabem que de tant en tant podem tenir algun ensurt.” (0204)

“Aprofitar més el temps, organitzar-se el temps, més tranquil·litat i menjar a casa” (0205)

Altres destaquen la importància de la flexibilitat, mentre es compleixi amb els objectius, cosa que comporta l'aspecte de l'autoorganització ja comentat per altres aportacions i la combinació d'horaris:

“Bàsicament treballant a casa... Bé jo veig que l'aspecte més important és el de l'organització. Tu tens uns objectius a complir, i el pots desenvolupar de la manera que tu vols. Si el que he fet aquí ho puc fer en un altre lloc que hagués de reservar un ordinador i tingués una persona que em supervisés el que faig, és bàsicament que els mitjans per aconseguir els objectius te'ls fas teus, que lo important és aconseguir l'objectiu i és igual com ho facis.” (0102)

“A veure jo parlo de flexibilitat perquè em permet treballar a l'hora del dia que em va més bé. A veure, hi ha feines que em va més bé fer-les a l'hora del dia que estic més cansat, que no pas quan estic més despert per entendre'ns. A veure, quan has estat moltes hores llegint, doncs em va bé fer un altra tipus de feina més mecànica que no requereixi tanta concentració. Per exemple, el Teletreball em permet això. Doncs ara m'he estat quatre hores llegint o escrivint i ara puc fer un altra tipus de feina com és per exemple coordinar els professors.” (0204)

“Si no t'has de desplaçar, engegues l'ordinador, mires si tens correu, baixes a esmorzar i vas fent, i després de sopar igual, un parell d'horetes més...T'ho combines com vols.” (0206)

“No t'has de desplaçar, estàs en el teu espai, a casa teva, si ara em vull posar a llegir uns documents que tinc, en comptes d'estar en una cadira així, tiesa, em puc tirar aquí (sofà), ara em vé de gust una coca-cola, ara faig una trucada i no em controlen i parlo mitja hora amb la meva amiga i ja sé que això ho recuperaré, i moltes, moltes i lo mateix que els inconvenients, ser conscient de lo que et passarà si ho fas d'aquesta manera i trobar solucions sempre en comptes de veure la part negativa i ... Són les principals” (0105)

“Després hi ha el tema de la llibertat d'horaris, jo puc treballar de nits, puc treballar els caps de setmana si haig d'acabar una feina; d'altra banda si estic molt agobiat puc dir tanco i me'n vaig a fer un vol, me'n vaig a fer un cafè o me'n vaig a veure una pel·lícula a l'hora que em vé de gust perquè soc prou disciplinat, prou responsable per dir vaig a fer això i després tornaré a la feina perquè sé que la puc acabar, i tens aquesta llibertat; és

clar... Es barregen coses, això és la llibertat de treballar per un mateix, no pel fet de teletreballar. Ser autònom suposa una sèrie de coses, treballis a casa o no hi treballis.” (0208)

“Destaca la flexibilitat i la possibilitat de ser més individual” (0101)

“Més llibertat, independència” (0103)

“Flexibilitat, el fet de poder adequar el ritme de treball als ritmes físics i mentals del teletreballador/a i creativitat en l’autoorganització” (0104)

“Flexibilitat d’horaris, comoditat per compaginar horaris comercials (Comprar, gestions, etc) amb la feina; facilita les relacions amb la família” (0206)

“Major flexibilitat, autoorganització de la feina, independència d’horari i que el teletreballador s’ha de plantejar molt bé quines són les prioritats de la feina” (0105)

“Autonomia i flexibilitat, vida familiar i diversitat social, informativa...” (0207)

Un altre aspecte valorat és el de l’absència de desplaçaments que comporta un estalvi econòmic i un estalvi energètic i medioambiental:

“Una altra de les coses bones del teletreballar és que no hi ha desplaçaments, a mi em va perfecte. Que no ha de...Jo em desperto, me’n vaig a la cuina, em faig l’esmorçar i esmorzo llegint el correu electrònic, i això és fantàstic, és genial. I quan surto al carrer algun dia que haig de sortir d’hora i veig la gent tots amb els seus cotxes que han d’anar a treballar a tal puesto o a tal altre i penso, pobres no? Es perd molt temps amb el desplaçament i és un rotllo.” (0103)

“...Home, en aquest sentit és més barat per nosaltres i si t’ho mires des de la perspectiva medioambiental, és clar, estalvies. Estalvies energia, perquè jo agafo el cotxe cada dia si no baixo, no agafo el cotxe o no agafo el tren. Normalment agafo el cotxe perquè araestic a avinguda Tibidabo i des d’aquí és un moment. Però quan estava a Diputació agafava el tren. I a més és un estalvi d’hores de feina, és a dir d’hores que només utilitzes per



desplaçar-te i això també és una cosa relacionada amb la qualitat de vida, i també amb la protecció del Medi Ambient.” (0104)

“Una altra cosa per exemple en el meu cas, jo visc a Manresa i estic a Barcelona treballant. Això amb un altre tipus de feina podria ser més complicat però jo he parlat amb el correu electrònic amb professors que avui comencen el curs i necessitaven informacions que els he donat,. Després m’he posat a treballar en una recerca en la que estic treballant ara no. Això sense el Teletreball m’hagués demanat anar a Barcelona i ara quan te’n vagis tornaré a contactar amb aquestes persones a veure si tot està correcte i com ha anat.” (0204)

“Primera que pots aprofitar molt el temps, no tens tants viatges. Pots organitzar-te el temps... en un moment pots estar més temps bé a casa, que potser doncs... però vaja, no tant com el temps no, per exemple, qui més qui menys pot trigar una hora fins a la feina en una ciutat com Barcelona. Anar i tornar és molt de temps. Tot aquest temps amb el Teletreball t’ho estalvies. Això si que és un avantatge.” (0205)

“L’avantatge que té és la que t’estalvies de bellugar un despatx, de bellugar un espai, d’anar amunt i avall. Sempre hi ha un punt que t’has de veure, comentar això i allò, però allò d’estar davant de la pantalla cadascú a casa seva amb l’horari que vol, sobretot això, amb l’horari si treballes amb una empresa t’has d’ajustar a uns horaris, si treballes a casa fas una mica el que vols mentre surti la feina...” (...) “Si, ho considero important, tinc l’experiència del meu pare que va a treballar a la zona franca i té d’hora i mitja a dues hores per anar i tornar. Surt a l’hora que surt tothom i torna a l’hora de tothom.” (0206)

“Els avantatges en no haver de desplaçar-te, el no haver de...” (0105)

“...teletreballar té un avantatge que és que no t’has de desplaçar.(...) no sé, avantatges de teletreballar o de treballar telemàticament és aquesta, jo tinc clients a Tarragona, no els he vist la cara. Hem fet el contacte a través d’Internet, els he enviat la feina a través del mòdem, em paguen a través de transferència i ara amb el pagament electrònic encara és més fàcil. Per tant això és un avantatge indiscutible. Abans jo no podia accedir, si que podia accedir, però no se m’hagués acudit d’anar a buscar un client a Tarragona i ara m’estic plantejant d’anar a buscar clients al sud de França que és un mercat meu natural no?” (0208)

“Destaca el fet de no haver-se de desplaçar i el poder treballar de forma autònoma” (0102)

Tot i que en un cas particular això no és cap avantatge sinó que ho troba un inconvenient donat que el fet d'estar a casa li priva dels contactes personals vitals per ell:

“He hagut d'anar a Granollers a fer el curs i a ...

*I com hi vas?*

Amb un company amb el cotxe el matí i a la tarda amb tren, i tinc que fer-ho tota la setmana. Pots pensar a distància des de casa t'ho estalvies, però aquest estalvi jo crec que no et compensa, que no... Si es clar, un dia et pot compensar, però no cada dia. No et compensa. I a mi em va anar bé, però jo no ho recomanaria.

*Pel que veig ho dius per temes socials, per temes de relació*

Si, inclús personals. Hi ha informació que te la transmeten els altres, hi ha informació que està en l'aire i aquesta informació és tant important o més que les altres. (...)" (0205)

I també hi ha qui hi troba uns avantatges molt personals a l'hora de l'estalvi i de la qualitat de vida:

“...estic a casa, estalvio i a més hi ha un problema de menjar no? Et fas el dinar a casa amb la qual cosa estalvies no? sense haver d'anar al restaurant de turno com cada migdia...et fas aquí el dinar...” (0104)

“...Un altre, que menges a casa, no es menja igual a fora que a casa.” (0205)

Hi ha qui destaca un component interessant que és la introspecció que es pot fer quan es teletreballa a casa, el conèixer-se un mateix en les seves limitacions i les seves capacitats i potencialitats i ser capaç d'organitzar-se:

“La primera de totes i penso que és molt important és conèixer-se un mateix i això és molt interessant. Et coneixes i comences a organitzar-te, a autoorganitzar-te, a organitzar-te el teu temps com no havies imaginat abans i autocontrolar-te i a imposar-te unes normes. Penso que és l'avantatge més important, conèixer-se d'aquesta manera una persona és fantàstic i si treballes en una empresa amb un horari i sota un jefe no ho fas, ets un autòmata que va pa, pa, pa i acaba la jornada i se'n va. Com que estàs tant controlat

ja ni pensa què puc fer jo, com m'haig d'organitzar, com podria fer allò altre. Aquest és l'avantatge principal.” (0105)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 1.2.- Avantatges percebuts**

Un dels aspectes més anomenats és l'estalvi que suposa el Teletreball en especial pel que fa als desplaçaments. Gairebé tots els entrevistats manifesten aquest avantatge.

Com a segon aspecte més destacat podem parlar de l'autoorganització del temps i de la feina, la flexibilitat que permet combinar altres tasques i per tant augmentar la qualitat de vida sempre i quan es sigui responsable. En aquest sentit hi ha teletreballadors que esmenten l'augment de la relació familiar.

Podem parlar també dels qui veuen un avantatge en les noves tecnologies amb què es fonamenta el Teletreball, amb la seva rapidesa comunicativa. Per tant ho veuen com un augment de les seves possibilitats de treball, com un ajut a la seva tasca.

Es pot esmentar una altre avantatge percebut, el de dinar a casa que per les persones que l'esmenten implica un augment de la qualitat de vida.

Podem concloure que el Teletreball té una sèrie d'avantatges socials pel que fa a la família i avantatges sobre el resultat de la tasca professional sempre i quan es tinguin en compte els aspectes personals d'autoorganització i responsabilitat amb els quals s'enfronta el teletreballador. Tal com diu una entrevistada, permet conèixer-se un mateix i per tant és una oportunitat de creixement personal.

### ***1.3.- Inconvenients percebuts***

*Amb aquesta categoria pretenem trobar el contrari de l'anterior, tot allò percebut com a inconvenient en aquesta situació.*

Hi ha qui troba una sèrie d'inconvenients de forma més acadèmica tal i com hem vist amb els avantatges i que centren en l'aïllament:

“Crec que són:

Pèrdua de comunicació informal; pèrdua sentiment equip; pèrdua aprenentatge informal; pèrdua de seguretat; augment de les distraccions; sobre explotació del teletreballador; llocs de treball precaris; pot augmentar l'estrès davant les dificultats; problemes de protecció social i laboral; pot ser que es demanin responsabilitats en la presa de decisions que no pertocuen al teletreballador; sentiment d'aïllament, soledat; reducció de la imatge i l'impacte en l'empresa; més dificultats de promoció.” (0200)

“Destacaria:

Contacte no directe amb els companys de feina; tendència a no moure't; estranyesa (que no rebug) social; manca d'adaptació de les infraestructures actuals (vivenda, comunicacions...)” (0200)

Una constant en les aportacions següents és la referència a l'aïllament i la desvinculació de l'empresa:

“Com a aspectes negatius del Teletreball destaca:

L'aïllament i la desvinculació amb l'empresa o amb algun altre entorn específic laboral; treballar molt més que dins de l'organització; problemes familiars; problemes d'espai; increment de les factures de subministraments; increment del cost de manteniment; el Teletreball no està ben pagat”. (0202)

“Destacaria:

Aïllament; desvinculació amb l’empresa; treballes molt més; factures (qüestió legal); manteniment; problemes familiars”. (0201)

“Com a inconvenient destaca:

Aïllament d’un grup de gent (tendència a l’individualisme); pèrdua de motivació; poca diferenciació entre treball i vida privada” (0203)

“Aïllament si no s’encara i es compensa, sedentarisme i vulnerabilitat fiscal i laboral” (0207)

“Destaca l’aïllament d’altres persones i la dificultat de desconnectar de la feina” (0102)

Hi ha altres que especifiquen els inconvenients que perceben en la càrrega de treball que pateixen:

“Destaca la dificultat per desconnectar” (0101)

“Troba que treballa massa.” (0201)

“Si hem de parlar d’inconvenients, una qüestió, vaja que no crec que sigui el primer a comentar-ho passa que si no ets organitzat et portes tota la feina a casa i no acabes mai. En unes altres condicions la feina la deixes a l’oficina, amb la feina a casa pots treballar fins a les dues de la matinada...” (0204)

“Dificultats per exemple que és molt difícil tallar a la feina, que és difícil un cap de setmana no poder-te solucionar un problema que divendres no vas acabar. No pots dir talló i dilluns ho acabo perquè ho tens allà, vull dir, jo tinc la sort que tinc un despatx a casa, tinc una habitació de despatx a casa però no tothom té tant d’espai i llavors si comparteixes l’habitació amb un germà, és clar, és un problema, l’espai és important.” (0205)

“(Allargar la jornada) Un inconvenient, en general un inconvenient. Perquè normalment no ho fas, fas un dia, algo,... sinó que es converteix en hàbit. Puntualment pot ser bo però bueno...” (0205)

“Allargar la jornada, que es pot convertir en un hàbit, que estàs tècnicament aïllat, limitat i hi ha una manca de contacte personal”. (0205)

“El quedar enganxat per horaris excessius de feina i en general que totes les avantatges citades es poden convertir en inconvenients si no se saben portar bé”. (0105)

Es troba també un inconvenient en la dificultat de destriar entre el treball i la privacitat de la vivenda, en especial si s'és dona i també es troba la dificultat d'organitzar la ment per tal de produir:

“...també hi ha una dificultat que és que desconnectes amb molta més dificultat, el teu nivell de rendiment puja molt però a totes hores pots estar treballant i això fa que l'espai entre la teva feina i la resta de coses no queda massa .... delimitada.” (0101)

“...i les dificultat aquestes, que no desconnectes fàcilment del treball i la necessitat de combinar-ho amb un entorn i un context que t'ho faciliti.” (0101)

“No li trobo cap avantatge a dir sóc donaestic a casa i també em puc ocupar dels fills, no, això casi és un inconvenient si els fills no t'entenen que has de treballar sola. O puc aprofitar aixecar-me i netejar la casa. No, la casa ja es queda així, bruta, una cosa és dir haig d'endreçar això perquè necessito més taula i ho poso en un altre lloc però no anar combinant la neteja i el treball o treballs o neteges. Dedica't tres hores a netejar i vuit hores per treballar no? Però no facis les dues coses. Jo aquestes coses típiques de combinar família, hogar amb treball no ho veig clar, per mi no és un avantatge, és un inconvenient.” (0105)

“Es necessita molta voluntat, cal saber organitzar-te o no guanyes ni per pipes”. (0103)

“En el cas que sigui a temps complert, l'esforç d'autoorganització i d'administrar la força de voluntat de forma productiva i creativa”. (0104)

N'hi ha que troben problemes amb la comunicació limitada als correus electrònics o a la manca d'interacció ràpida amb companys de feina:

“... s’ha d’intentar trobar les paraules és molt més difícil, o dit d’una altra manera, buscar les paraules que et puguin comunicar amb persones de vint-i cinc anys o de cinquanta, que a la Uoc hi ha aquest ventall”....” La qualitat és difícil d’aconseguir la mateixa a distància o en presència, però els continguts sí, Llegir un llibre i entendre’l és el mateix a l’alçada del món universitari cal un consultor.”...”A vegades tinc limitacions tecnològiques com per exemple quan infovia no contesta. En aquest cas es de la uoc i tenen un telèfon d’ajuda. Però si ho tens per telèfon i truques a veure si et resolen el problema, no pots estar a l’hora en pantalla.” (0203)

“A veure, inconvenients.... mmm.. a vegades determinades qüestions va més bé parlar-les de cara a cara això pot ser un inconvenient però per mi és relatiu. El telèfon també és un sistema de Teletreball i tot i que sempre fem servir el correu electrònic, serveix per tenir una conversa més directa. (...) Inconvenients n’hi veig pocs perquè de fet els que ens donen les noves tecnologies és la possibilitat de fer coses noves” (0204)

“Que tècnicament estàs molt limitat, estàs aïllat. Ja t’ho deia al principi. En una oficina hi ha molta més informació de tot, entre companys es comenta el problema. Puc estar programant en un llenguatge i el company en un altre. Per exemple amb un company jo li vaig comentar, he solucionat un problema i ara ho faig més ràpid i ell em va dir, jo ho vaig solucionar fa un temps amb un altre llenguatge. Aquest tipus d’informació que no és estrictament de llenguatge diguem-ne, de manual, de llibreria, val molt.” (0205)

També des del punt de vista de l’estalvi hi ha qui questiona que aquest sistema comporti un estalvi:

“Jo crec que des d’un punt de vista econòmic és complexe. Si marxo, m’ho gasto en gasolina, i amb autopista, i si em quedo a casa m’ho gasto en llum, en telèfon... i per tant sembla ser que no estalvies tant...” (0102)

“He incrementat desmesuradament la despesa telefònica. Tinc necessitat d’agafar el cotxe més sovint. Perdo possibilitats de contactes personals freqüents”. (0208)

I també trobem específicament la solitud com a un dels inconvenients:

“Els inconvenients bàsicament el que et deia, el fet de treballar sol a vegades et deprimeix molt i el fet de compaginar-ho amb altres coses o sigui et busques unes obligacions si

estàs teletreballant perquè és clar com que es mitjans te'ls organitzes d'una altra manera i a vegades et dediques a coses que no són Teletreball i no fas l'objectiu..." (0102).

*"Això és el que comentàvem abans. Com a aspecte d'inconvenient del Teletreball m'has comentat aquest precisament de la soledat, vull dir, en tu és un sistema mixt però si ho fos del tot en el teu cas a nivell general ho veus..."*

Una bogeria..." (0104)

"...si estés tot el dia sense cap contacte la meva experiència segurament seria diferent. És clar, jo puc veure els meus companys quan vull, de fet els veig cada setmana i és possible que aquesta combinació fa que les coses siguin potser més fàcils, si és possible que seria força així això. Suposo que seria qüestió de cercar l'equilibri. Ara penso en els nostres consultors que són persones que des d'aquest punt de vista teletreballarien sempre, jo sé que a vegades tenen aquest sentiment de no pertinença, de ser un appendix. Jo no ho puc dir per experiència pròpia però crec que pot existir, que pot ser aquesta sensació o que pugui afavorir aquests sentiments d'aquests que deies, de soledat o de manca de pertinença." (0204)

"...pots acabar essent més tancat, més introvertit." (0205)

"Per exemple això, sembla una xorrada, sempre he renegat i he pensat que era una xorrada però no ho és, el contacte amb altra gent a la feina. Tenir una mínima conversa, el dir hola a algú, a dir merda i saber que algú t'està escoltant quan t'ha sortit alguna cosa mal no? Un altre inconvenient és això, agafar-te els dits i fer uns horaris descontrolats. Encara que si fas uns horaris descontrolats i a tu et van bé, un artista, un pintor per exemple li vé la vena a les quatre de la matinada i treballa de quatre a vuit del matí i després ja no fa res més; un escriptor li vé la vena, que aquest és un altre camp de teletreballadors encara que potser no perquè no utilitzen gaire les noves tecnologies, li vé la inspiració i treballa durant tres dies tancat i després no li vé la inspiració fins al cap d'un mes no? Vale, perfecte però si tu no tens aquesta inspiració i has de presentar una feina regularment, has de ser constant, rutinari, i tal, un dels inconvenients pot ser que les múltiples coses que et van sortint cada dia, que si una trucada espontània que si algú que te vé, que si tal i qual perquè saben que ets a casa et despistint i després no puguís complir l'horari i el que no has fet durant la jornada ho hagis de fer de nit però l'endemà t'has de tornar a aixecar aviat i acabes fent uns horaris bestials, a mí m'ha passat i sé altra gent que li ha passat, de deu hores, dotze hores, catorze hores que si vas sumant el cúmul



d'hores dius osti és que m'he passat davant de l'ordinador quinze o setze hores amb dues hores d'interval pel mig no? Perquè, perquè no puc concentrar tota la meva capacitat i després oblidar-me'n no? Per fer això es necessita una mentalitat molt forta i... Aquests són els principals d'inconvenients que li veig a la casa. *Dir que això que tens la necessitat de parlar amb algú ho pots solucionar amb una trucada de telèfon no?* o sortint un moment o quedant a dinar amb gent. ." (0105)

Un altre aspecte és el de la seva consideració social i a vegades familiar:

"Un dels inconvenients del Teletreball és aquest, que la gent no ho entén. "Ah, avui no treballes" et diuen quan et troben a casa, i llavors quan he marxat et diuen " avui has estat tot el dia fora, avui he treballat molt i potser no he treballat tant com a casa." (0102)

"Bé, el tercer, seria l'espai que tens aquí i el quart és saber controlar la gent que t'envolta. Si vius sol fantàstic, si vius en família i tal abans de començar has de mentalitzar molt a la teva família que estàs treballant, que et respectin, que si les condicions de la casa no permeten l'espai suficient si us plau que procurin no interrompre't etc... Si això ho parles amb la gent que t'envolta siguin nens, família, sigui la parella i ho aconsegueixes... Penso que els inconvenients del Teletreball es poden convertir igualment en avantatges si aconsegueixes identificar-los i trobar una solució per això." (0105)

Algú troba com a inconvenient el fet de no disposar de prou espai i haver de fer de tot en comparació en una oficina més organitzada on les tasques estan especialitzades:

"inconvenients, és la manca d'espai, no pots treballar tranquil, perquè ets allà i fas recados. Aquí no, però a vegades que he treballat en un despatx gran, és un rotllo absolutament diferent, treballar pel teu compte o treballar per un altre, però això tampoc té a veure gaire amb teletreballar o no teletreballar suposo..." (0206)

Un altre aspecte comentat és el que les condicions de treball no sempre són prou bones si no les posa una empresa:

"Vull dir hi ha maneres, els inconvenients no els veig tant radicals que no els puguis solucionar. A part d'això, de la manera com et puguis muntar la història. Aquella habitació és petita per mi, m'agradaria tenir una habitació més ample, amb un ordinador més potent, etc, si treballes amb condicions bones, perquè t'ho pots permetre o l'empresa

t'ho ha posat, que és lo que caldria si estas treballant per una empresa fixa, fantàstic. Si vé l'empresa i t'instal·la la xarxa del cable, et posa un ordinador, et posa una altra línia perquè no interfereixi les teves trucades, t'instal·la tot, conec gent que treballa d'aquesta manera a Espanya, fantàstic, estàs controlat et diu a les vuit plega perquè això no toca avui, etc. No, no hi veig més inconvenients.” (0105)

A vegades els avantatges poden ser desavantatges segons on vius. Per exemple en el tema dels desplaçaments:

“Avantatges, es que torno a diferenciar, per exemple teletreballar té un avantatge que és que no t'has de desplaçar. En canvi treballar a casa té un desavantatge que t'has de desplaçar. Si estés treballant, si tingués el despatx a Girona no m'hauria de desplaçar amb cotxe, aniria a peu a tot arreu, però en canvi com que estic teletreballant no m'hauria de desplaçar entens, és que... no sé...(…) Treballar a casa, més que treballar a casa, treballar lluny dels centres comercials o centres de negocis, fora de Girona o de Barcelona té el desavantatge que haig d'agafar el cotxe per tot no? Per anar a veure gent, per comprar un accessori... Ahir mateix vaig haver de baixar a Barcelona per anar a comprar accessoris, vaig baixar per feina però vaig aprofitar per anar a comprar accessoris pels ordinadors. Si treballés en una empresa a la gran via de Girona, ho tinc molt més a la vora. (...) També tenim més costos de telefonia però és clar, tot té la seva cara i la seva creu. Hem incrementat moltíssim els costos de telefonia.” (0208)

I un altre troba un inconvenient en la manca de representativitat laboral:

“Et relaciones sempre amb la mateixa gent; és més fàcil explotar els treballadors (no hi ha tanta força del grup, es poden negociar condicions diferents per a cadascú...” (0206)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 1.3.- Inconvenients percebuts**

Un aspecte força destacat és el de la pèrdua de comunicació interpersonal, sigui la informal sigui la de treball i la solitud que pot comportar (Ho esmenten set entrevistats).

Un altre aspecte a destacar és l'allargament de la jornada laboral i els problemes familiars i de parella que se'n poden derivar d'aquest fet i del fet de compartir un mateix espai i temps.

Una aportació que fa una entrevistada sobre la dona i el Teletreball desmenteix la teoria segons la qual la dona té un avantatge amb el Teletreball que li permet fer vida familiar i a la vegada teletreballar. Per aquesta entrevistada aquest fet és un handicap, un inconvenient per la dona que conviu amb els seus fills que requereixen tota la seva atenció.

L'esforç d'autoorganització és valorat com un inconvenient per un dels entrevistats respecte que contrasta amb els avantatges esmentats segons els quals la possibilitat d'autoorganitzar-se és valorat com a aspecte positiu. De fet és un fet que estressa a moltes persones. Una feina externa ajuda a organitzar el temps. Quan és la pròpia persona que s'ha d'organitzar la feina d'una jornada laboral ha de posar en funcionament les pròpies habilitats organitzatives i la capacitat de ser autònoma. No tohom té aquesta habilitat gens potenciada en les relacions laborals de l'era industrial. També la solitud és un aspecte negatiu esmentat per set entrevistats.

A conseqüència d'aquesta barreja d'àmbits, la relació familiar i la combinació amb la relació laboral és valorada com a negativa per dos dels entrevistats. Aquests estan molt sensibilitzats per aquest fet donat que els afecta personalment.

Finalment podem destacar la precarització laboral esmentada per tres entrevistats en el sentit de no tenir unes bones condicions laborals referides a l'espai, l'equip, les comunicacions, el material, o la representació col·lectiva (sindical o associacionisme).

Tots aquests inconvenients indiquen certament un camí per millorar les relacions de treball que són conseqüència del Teletreball.

#### ***1.4.- Valoració global i marc social***

*Molts teletreballadors tenen al cap un determinat discurs respecte al Teletreball que ajuda a construir el concepte de Teletreball i la seva transmissió. Aquesta categoria ens dóna informació de la valoració global sobre el Teletreball i el marc socio-històric on es desenvolupa i es desenvoluparà.*

Alguns entrevistats valoren de forma positiva el Teletreball, inclús el consideren bàsic per a desenvolupar la seva tasca professional, en concret a la docència o al periodisme:

“En el nostre context, la UOC i pels professors, el Teletreball és bàsic ja que és l’espai que ens permet estudiar, actualitzar els nostres coneixements i publicar. Hi ha aspectes de la recerca que necessites fer en un lloc on puguis estar concentrat, i això no es pot fer en un espai on tu tens una taula però al costat n’hi ha cinc més. Necessites un lloc on puguis fer-ho i això a casa ho pots fer molt bé. Estem localitzables, núm de telèfon, fax i correu electrònic i per tant podem resoldre la majoria de problemes. El que no podem fer són les reunions de coordinació amb els companys d’altres àrees i altres professors i això és el que fem a nivell presencial ...” (0101)

“...és un sistema molt útil. Primer és molt àgil sempre que tinguis un punt de treball adequat, és molt immediat, no postposes els temes que has de resoldre i finalment és altament individualitzat. O sigui tu fas un tipus de treball que està molt adequat a les teves circumstàncies i interessos i també resols els problemes d’una forma molt concreta perquè no depens d’horaris d’oficines que estiguin obertes, gent a la que hagis de veure sinó que tot això és pot concretar a través del correu electrònic d’una manera força immediata.” (0101)

Hi ha algun entrevistat que el valora de forma positiva tot i destacar la precarietat de la tasca però valorant la llibertat que et pot aportar i la productivitat que permet:

“Si positiu, sí, dintre de coses, precarietat, que et paguen molt poc si teletreballes et paguen menos, perquè no estàs en nòmina, en el meu cas noestic en nòmina i a part d’aquests problemes que tu has de saber organitzar, per mi si, és molt millor.” (0103)

“És un sistema molt productiu jo penso que és un sistema productiu i m’estranya que les empreses no l'utilitzin més; perquè estic segura que és molt més productiu...”

*Això ho dius per...*

Si s'avalua, a veure, en el cas que la gent faci el que ha de fer penso que es fa en menys temps i que pots treballar més quantitat de feina” (...) (0104)

Podem destacar també la importància econòmica per l'empresa i el benefici mutu que pot suposar el Teletreball combinat amb la feina presencial:

“penso que ha de ser més productiu i m'estranya que les empreses ara no..., algunes empreses com la UOC no massifiquin, animin, (apostin) no apostin més per això, no? a més a més en el sentit... tenint en compte que tenim un problema d'espai gravíssim, i això val molta pasta o sigui que construir-los, comprar-los o llogar-los és una despesa impressionant. I podríem fer com la IBM; una taula entre tres, van treballant, un mòbil, un ordinador, i apa. A més nosaltres no necessitem un mòbil, totes les despeses telefòniques les passes a finals de mes i et retornen tots els diners que t'has gastat des de casa. Per tant no et cal cap mòbil, pots utilitzar el teu telèfon.” (0104)

“Hi veig perspectives molt bones mentre sigui bo i barat per les empreses” (0103)

Altres entrevistats fan referència a la pròpia existència del concepte Teletreball que en el cas de moltes persones que es connecten a la xarxa quan arriben de treballar es pot considerar un allargament de la jornada laboral i altres que aposten per un sistema mixt vist que el Teletreball a temps complert té més inconvenients:

“Per ell, molta gent treballa a casa quan té responsabilitats i això no vol dir que estigui teletreballant. Pot ser interpretat com un allargament de la jornada laboral.” (0202)

“... no m'imagino un model únic sinó diversificat, un model que combina la tasca a distància i la tasca presencial. El Teletreball combinat amb la tasca presencial crec que és un model boníssim. Perquè pots fer tota la tasca de grup i de coordinació de projectes amb la teva tasca presencial i és un ambient de treball diferent, perquè el contacte amb els altres el necessites i aquesta relació passa per en unes hores determinades presencialment trobar-se, però a la vegada és molt operatiu treballar en Teletreball perquè tot allò que no pots fer amb els altres especialment si ets professor universitari que fas una feina intel·lectual i llavors això ja és molt particular, necessites un espai diferent.” (0101)

“Si, en el cas del sistema mixt si, molt positiva, si si, penso que és un avenç en aquest sentit. És el que et deia abans, el fet de tenir accés al teu disc dur, al grup, des de casa...” (0104)

També es valora com un mitjà adequat pels discapacitats tot i que com hem pogut observar, l'únic entrevistat discapacitat no ho veu en especial com un avantatge:

“Un bon recurs per a persones amb discapacitat, especialment si fem referència als telecentres que permeten de tenir recursos per compartir i una persona de suport.” (0202)

En general se li veu futur al Teletreball donada la formació creixent de les persones però més com un sistema mixt donat que molts cops és vist com un complement d'una feina. Inclús hi ha qui considera que ja no en parlarem de Teletreball, serà perfectament assumit per la societat:

“No, en absolut, cada vegada la gent està més formada i cada vegada la gent és més professional i és proporcional una cosa amb l'altre. Com més professional ets menys necessitat tens que algú et dirigeixi i per tant més fàcil és fer una feina a distància no?” (0102)

“El llibre aquest deia això, estava escrit per un tio d'Estats Units i deia això, que el futur està en el Teletreball, que està claríssim que el futur és gent treballant des de casa seva i que les empreses es convertiran més aviat en llocs de reunió, anar a xerrar amb els teus jefes, fer una mica de vidilla, seran una mica centres d'esbargiment no? I les empreses seran molt més petites. És el que està passant en el món periodístic. Abans es fundava una revista i hi anaven a treballar quinze persones. Ara es munta una nova revista i hi treballen tres o quatre persones i la resta són tot col·laboradors externs, per això, perquè és molt més barat, que les empreses no t'han de pagar i no han de tenir un gran lloc de treball i no t'han de pagar un ordinador, ni el telèfon això ja m'ho pago jo.” (0103)

Es valora el compartir el coneixement, la possibilitat d'accedir a bases de dades i les oportunitats que ofereixen les noves tecnologies:

“Per exemple en la feina dels mestres hi hauran aspectes de Teletreball com el fet de compartir informació amb els altres professionals, no sé, penso que hi haurà més gent que vegi els avantatges que no pas problemes.” (0204)

“A mi m'agradaria resaltar tot allò que he dit al llarg de l'entrevista, és a dir eh... per mi la possibilitat de teletreballar és una nova possibilitat que obre noves oportunitats que

eh... el fet de treballar on vulguis, quan vulguis i el fet de tenir contacte molt fàcilment amb moltes persones, amb moltes bases de dades, vaja, per mi la única cosa que fa es donar-te noves formes de treballar i avantatges. Els inconvenients poden derivar com sempre del mal ús que se'n faci d'aquesta tecnologia. Un mal ús pot ser quan, fent referència a les problemàtiques que pot generar la televisió, per exemple si no les vols veure la tanques. Això depèn molt de les persones. També com et deia abans el que cal és saber aprofitar les oportunitats que es donen. És a dir, la possibilitat de treballar amb altres persones com és el nostre cas amb el campus virtual, d'entrada pot ser incòmode perquè no estem acostumats a treballar així però penso que hem de ser prou atrevits per treballar d'aquesta manera i treure-li els avantatges." (0204)

Es configura un futur que no serà pas dominat pel Teletreball sinó només estarà present en aquells àmbits on es pugui treballar a distància:

"El Teletreball, Home anirà endavant, s'anirà implantant i anirà creixent. No crec que al·lucini a la gent. Si, anirà tenint més volum, però acabarà essent equivalent al treball in situ, primer perquè només una part del treball es pot fer a través de Teletreball i aquesta part no tothom la farà, és una part d'una part." (0205)

"...jo crec que si no s'adapten s'adaptaran, home qui té una botiga i ha d'estar allà a obrir la botiga no, però la majoria de gent, els empleats d'una empresa si no tot el temps es poden passar dos mesos de vacances i anar fent, anar treballant des d'allà, o caps de setmana llargs, cada vegada és més possible, no sé, combinant tres dies a la setmana allà i la resta teletreballant amb un portàtil.

*Ho veus com una cosa mixta oi, mig a l'empresa mig a casa?*

Si, depèn de la feina que tinguis, dos, tres dies que estàs amb els companys amb els clients i altres temes més de pensar els pots fer a casa o on vulguis." (0206)

*"I quina extensió hi haurà, quanta gent creus que estarà teletreballant d'aquí a deu anys?"*

No, espero que no estiguem parlant de Teletreball i que jo no hagi de fer una news de Teletreball ni parlar del que és el Teletreball perquè serà una xorrada. No, jo el que si veig és un interès, una evolució que va in crescendo a mida que passen els mesos, els mesos, no els anys dins de tota la societat per saber què és el Teletreball, per saber com poder aplicar-lo, per saber, bueno, interès no? Igual com veig el mateix paral·lelisme que feia fa dos anys quan va començar a esclatar el boom dels proveïdors d'Internet no? que

Internet era poc coneguda i de sobte van aparèixer tres-cents, quatre-cents, cinc-cents a Espanya que et donaven correu electrònic i llavors hi havia gent que es connectava. I ara només falta que les operadores posin unes tarifes reduïdes perquè esclati. Pues el Teletreball és el mateix. Internet era abans la Red de Redes, la teranyina mundial, l'autopista de la informació i totes aquelles coses superlatives que se li posaven i ara és la xarxa amb minúscula i ho veus escrit així a tot arreu no? Doncs el Teletreball és el mateix, és la panacea, és la nova manera de treballar del segle XXI i no sé què i al final el Teletreball amb minúscules, serà aquell senyor que tindrà la xarxa per enviar la seva comanda i que un altre li compri no? No sé...” (0105)

També l'evolució de la tecnologia farà que el sistema de Teletreball que s'extengui més sigui la modalitat del Teletreball Mòbil:

“...més que el teletreballador a casa és el treballador nòmada, és el que va amb un ordinador portàtil o altres professionals que s'estructuraran amb el mòbil però amb xarxa, és clar que a vint duros el minut que paguem ara ho veiem difícil però en la mesura que per algunes companyies el futur sobretot que ara passa per telefonia fixa passarà per telefonia mòbil i a més abaratint radicalment els costos, el que ara et costa 100 ptes el matí que te'n costi cinc o deu, per dir alguna cosa, radicalment, doncs totes aquelles tasques que no siguin, a veure, com un traductor que el que necessita és matxacar text o el que sigui, però molts escenaris canviaran, els periodistes, que estaran en xarxa... d'exemples en podríem dir molts, però tot el que impliqui moviment; evidentment les centrals nuclears continuaran al seu lloc però fora d'aquestes coses si que les tasques es faran a casa, es faran en moviment, en telecentres, no en centres de Teletreball i aleshores en aquest sentit haurem de revisar el concepte de Teletreball. Això és el que jo veig.” (0207)

La implantació del Teletreball també depèn dels canvis socials que es donin a la societat. Sense aquests canvis no hi ha futur:

“Considero que en el futur la diferència entre treball i Teletreball pel que fa a llocs on es treballa amb informació i no amb matèria desapareixerà. Quan la cultura d'objectius arrela i s'imposi no hi haurà restriccions pel que fa al lloc de treball. Fins i tot teletreballar des de certs llocs podria ser un premi de l'empresa. Això no ho veig però a curt termini” (...) “Crec que hi haurà canvis socials. La nostra societat es basa molt en la feina en qüestió de relacions socials. El Teletreball suposa un canvi fort en aquest sentit. Disgrega el nucli de



treballadors (sindicats, per exemple), i permet a l'empresa aplicar tècniques d'explotació. Tot i que es pugui pertànyer a una comunitat no es pertany a una massa". (0200)

"El Teletreball creixerà però no tant com creiem. Incrementarà la precarietat però serà una oportunitat per a col·lectius exclosos: Discapacitats, aïllats geogràficament, etc" (...)

"D'altra banda caldrà adaptar-se als canvis. S'haurà d'anar cap a regulacions dinàmiques en funció dels canvis tecnològics i culturals" (0201)

"Veig molt de futur en un context diversificat" (0101)

"Depèn del sector té molt de futur i en especial hi haurà un canvi en la qualitat de vida en general" (0104)

"Cada vegada hi haurà més gent que teletreballarà. Ara, canviaran els horaris de la població, els comercials... i les infraestructures de comunicació" (0206)

"Aviat bona part de la gent teletreballarà sense adonar-se que ho està fent" (0105)

"Tindrà un creixement radical. Canviarà la salut física, mental i emocional dels teletreballadors, la família, etc. positivament o negativament segons els casos però sobretot negativament" (0207)

Ja hem comentat que el Teletreball és vist com una facilitació del propi treball a partir de les noves tecnologies, i com aquest sistema de treball no es configura com un sistema únic a la societat sinó que compartirà la seva presència amb sistemes més tradicionals. En aquest cas es remarca la possibilitat de fer servir la tecnologia de forma positiva o negativa, per aportar valor afegit a la pròpia tasca o per a servir de sistema de desestructuració de les persones que el practiquen. Sembla per tant que serveix per algú i per altres no:

"...el que ens donen les noves tecnologies és la possibilitat de fer coses noves però la possibilitat de fer coses noves el que no vol dir és que deixis de fer les que feies abans. Ens ofereix un nou camí. Aleshores el fet de tenir un nou camí, una nova manera de fer les coses, és un avantatge, tu la pots fer servir o no. I des d'aquest punt de vista, des d'aquest punt de vista, ho puc explicar com un inconvenient però també aquests

inconvenients com el que et deia d'endur-te la feina a casa depèn de tu, de la teva capacitat de disciplina i d'ordre. O sigui, la meva percepció és que d'aquestes noves tecnologies, com les que hi havia abans, com la televisió, com la ràdio, són útils o no segons l'ús que en facis. Les noves tecnologies porten nous hàbits però, a veure, depèn del l'ús que en facis.” (0204)

“L'entenc com una arma de doble fil. El veig molt interessant i el veig molt perillós alhora. El veig per un tipus determinat de persones, no per tothom, el veig per un tipus determinat de cases, no per totes les cases, per exemple això que has fet de l'estructura de casa meva.” (0105)

També hi ha qui preveu dificultats pel que fa a la resistència al canvi i l'evolució dels suports de la comunicació que moltes vegades no poden donar el suport que requereix la nova tecnologia:

“Però força de voluntat per això, per no deixar-se caure a la trampa que és el teletreballar. És una cosa que fins ara estàvem molt acostumats a tot el període de la societat industrial per dir-ho d'alguna manera ens ha acostumat a ser supervisats i controlats físicament i ara crec que el problema d'acceptar que es pot teletreballar és aquest, que tant a l'empresari com al treballador els són molt estrany a l'empresari no tenir aquesta funció de vigilar i al treballador no ser vigilat. I fins que no ens deslliguem d'això, d'aquest estigma que portem a dintre costarà molt de fer entendre que podem treballar no per hores sinó per responsabilitats.” (0105)

“...que pel desenvolupament del Teletreball a Espanya hi ha dos grans handicaps no? un és ara per ara els problemes administratius, fiscals, legals i aquí hi englobo des del gran salt que hi ha per hisenda entre l'autònom i la societat limitada, has de pagar una pila d'impostos o tens una sèrie de mancances com a autònom, que no pots declarar una sèrie de despeses i a més el mateix pel que fa als gestors i tot això, càrregues que fa difícil tenir una posició entre mig no? I l'altra gran handicap continua sent no la telefònica sinó les telefòniques. Hi ha una qualitat mínima i hi han casos com avui mateix impresentables, la quantitat que cobren, la qualitat que donen o el que cobra telefònica als proveïdors que indirectament continua afectant... i una per l'altra tot són dificultats radicals que fan que es pugui desenvolupar o no el sector del Teletreball.” (0207)

“Incidirà d’una forma molt relativa. Cal tenir en compte la complexitat tècnica de les comunicacions, parlar de telecentres, de centres rurals.... En aquest sentit jo em puc considerar un privilegiat, en el cas de Telefònica jo he insistit molt, molt, i potser per esgotament, costa de pensar en una empresa tant gran però potser per insistència he aconseguit unes coses irrealment ara com ara i en els propers anys. A més amb les tecnologies que s’estan proposant encara depenen més del factor distància, la mateixa ADSL depèn molt més que les XDSI de la distància(...), i viure com nosaltres enmig de la muntanya té unes servituds, la solitud... i llavors ho has de tenir molt clar quines són les teves necessitats i quines són les teves capacitats mentals.” (0207)

“Mentre no arreglin Internet no n’hi ha gens de futur, les comunicacions... (...) Cada vegada hi ha més gent autònoma, t’encarregaran les feines inclús no caldrà que estiguis al mateix lloc, només cal que tinguis una adreça de correu electrònic, podràs estar a qualsevol lloc, de vacances...” (0206)

I altres fan èmfasi en les dificultats personals i familiars que comporta l’adaptació:

“Crec que hi ha futur en determinades feines de Teletreball encara que crec que s’haurà de realitzar en un % adequat i canviar els horaris dels membres de la família” (0203)

“Hi ha futur en el Teletreball però no serà equivalent al treball in situ ja que només una part es pot fer en Teletreball i en els teletreballadors, a nivell personal es tornaran més tancats i més introvertits” (0205)

“No hi crec excessivament. En alguns casos és aplicable, en molts altres no. El contacte personal i la immediatesa són imprescindibles en moltes professions. Sembla que també les relacions entre companys de feina es redueixen.” (0208)

Troblem qui s’engresca a justificar el perquè parlem de Teletreball avui. Ho justifica a partir de l’evolució de la societat des de la societat industrial a l’anomenada societat de la informació tot i que treball a distància n’ha existit sempre:

“Com és que ara estem parlant de Teletreball? Jo crec que per la pròpia evolució de la societat. Si la tecnologia no ens hagués permès treballar a distància poder estudiar a distància, potser no ens ho haguéssim plantejat. Ens ho podem haver plantejat fa quaranta anys, fa trenta anys i si que llavors és clar que hi ha gent autònoma que va fent

la seva vida, però sempre ha buscat un lloc físic pot ser reconegut, pot ser una adreça un telèfon, un espai on està, tot i que hagi estat amb la seva furgoneta, o hagi estat de viatge, el típic comercial, no només els d'ara, els de principi de segle que se n'anaven a tot arreu d'Europa i intercanviaven coses no deixa de ser això. No sé si se'ls pot dir teletreballadors perquè el fet de tele ja implica distància i tal, però jo crec que han estat els pioners no? El que passa és que no eren... Jo crec que hi ha hagut una evolució i la tècnica, sobretot la societat industrialitzada s'ha anat mentalitzant no? Podriem haver estat nòmades i seguir les rutes i els coneixements dels comerciants i la veritat és que ens haguéssim enriquit molt més perquè un intercanvi de cultures és lo que t'enriqueix no? Però no ha estat així. Llavors jo crec que aquesta evolució que fa que avui estem parlant de Teletreball és simplement això, que les tecnologies et permeten noves maneres de treballar llavors el cap, el xip ha canviat llavors el que ha funcionat com sempre es posa a prova a EE UU és el país de posa a prova tot, i ha funcionat, i se n'han fet alguns exemples a Europa i ha funcionat, llavors és perquè a Espanya estem parlant del Teletreball des de fa tres anys i pot funcionar. El caràcter de la societat també influeix, el caràcter de la societat espanyola no és el mateix que la d'Estats Units, ni la francesa, ni res no? i no acabo de veure com anar adaptant-nos aquí, però que ho farem segur." (0105)

Hi ha qui malgrat considerar-se teletreballador dubta del futur generalitzat del Teletreball:

"Un estil de vida si que és, però això que et diuen que tothom acabarà treballant a casa seva i només aniran a l'empresa a una reunió setmanal, això no ho crec, hi ha feines que... la prova és que jo mateix estic buscant una persona que m'ajudi i tothom vol teletreballar des de casa seva però jo la vull allà, que estigui amb mi, perquè no n'hi ha prou amb enviar-te la informació per e-mail, les coses s'han de comentar amb la pantalla al davant i fent... treballant amb paper. O sigui, jo puc teletreballar però els col·laboradors que jo tingui no vull que teletreballin, els necessito que estiguin amb mí. Llavors crec que hi hauran com aquesta moltes altres feines. A veure, un free-lance pot teletreballar però si ha de fer una feina d'equip és molt difícil, molt difícil, les coses s'han de parlar cara a cara, no n'hi ha prou amb enviar-te un e-mail, tu me n'envies un, tu me'l respons, i t'envio un altre per respondre't, vull dir que no és operatiu. Suposo que anirà a més perquè si que hi ha feines que es poden fer a casa, però no tantes com diuen, no tantes com diuen." (0208)

Finalment també trobem qui s'atreveix a destacar tres aspectes importants pel que fa a la satisfacció o no que poden donar al Teletreball:

“Com a elements més importants pel que fa a la satisfacció que creu que ha de donar-li el Teletreball cita les eines de treball, la flexibilització de les tasques i l’absència de desplaçaments.” (0200)

“Com a elements més importants pel que fa a la satisfacció que creu que ha de donar-li el Teletreball cita la càrrega de treball donat que pot suposar molta càrrega, el seu horari de treball donat que també pot suposar fer més hores que a l’oficina i l’organització del seu propi temps donat que “és molt important per mi poder-me distribuir la forma i el temps com vulgui pensant únicament amb l’objectiu a assolir.” (0103)

“Com a elements més importants pel que fa a la satisfacció que creu que ha de donar-li el Teletreball cita l’amplitud que disposa per treballar, el seu horari de treball i l’organització del seu propi temps.” (0104)

“Com a elements més importants pel que fa a la satisfacció que creu que ha de donar-li el Teletreball cita l’amplitud que disposa per treballar, les relacions amb l’empresa i la flexibilització de les tasques.” (0105)

#### **Comentari a les aportacions de la categoria 1.4.- Valoració global i marc social**

Es considera el Teletreball una forma de treballar bàsica per poder oferir a clients o alumnes una atenció personalitzada que de forma presencial no es donaria l’abast ni per la quantitat ni per la rapidesa de comunicació.

Tot i això, ens podem preguntar si és el fet de teletreballar el que es valora o el fet de fer servir el correu electrònic. Com és conegut, el Correu Electrònic ha revolucionat el món de les comunicacions a l’empresa. La rapidesa de comunicació i la facilitat d’enviar arxius annexos ha afavorit l’intercanvi d’informació i per tant ha reduït desplaçaments i ha afavorit la no utilització de paper. Per tant, una reflexió davant d’això pot ser qüestionar-se sobre si són les TIC les que afavoreixen el desenvolupament de les tasques o és el Teletreball i tots els condicionants psicosocials que comporta. Ja sabem que el Teletreball es basa en les TIC i per tant és difícil de destriar entre un i altre concepte a l’hora d’explicar avantatges i inconvenients. Si més no és la dificultat que

expressen alguns dels entrevistats. Hi ha entrevistats que han manifestat la seva visió positiva del Teletreball pel que fa a l'ajut que els ha suposat disposar de les noves tecnologies per poder treballar. Podem destacar que els docents-investigadors hi troben molts avantatges pel que fa a possibilitats de compartir informació. per obrir noves perspectives de treball.

A nivell global és força extesa l'opinió que el Teletreball ha de combinar treball a distància i treball presencial per tal de no perdre els avantatges de cada situació i minimitzar els seus inconvenients. De fet, també es considera el Teletreball com un complement del treball presencial i per tant aquest és el motiu de l'allargament de la jornada a casa.

Pel que fa el futur, una entrevistada fa referència a la "normalitat" futura d'aquesta forma de treball i a la seva expansió, en especial el Teletreball mòbil o "Mobility" com l'anomenen els treballadors d'IBM. Segons el responsable del programa de "Mobility" a IBM (comentat al capítol IV) aquest concepte no es pot associar a Teletreball a casa sinó a fer servir les noves tecnologies per facilitar el treball a qualsevol lloc i a la vora del client.

També entre els entrevistats trobem una referència a l'ús, sigui positiu o negatiu de les noves tecnologies que permet parlar d'aspectes positius o negatius de les noves formes de treball.

Hi ha coincidència força àmplia en el creixement del Teletreball pels avantatges que suposa però fins a un cert límit. Hi juguen a favor les tendències cap a la gestió per competències, responsabilitats o objectius, la valoració dels factors medioambientals i l'evolució de les noves tecnologies. Hi juguen en contra la legislació, el cost de les comunicacions i les capacitats mentals o perfil psíquic dels teletreballadors que els poden fer poc resistents a la solitud o poc capaços d'autoorganitzar-se i ser responsables.

## ***2.- L'activitat laboral com a teletreballador***

### ***2.1.- El Teletreballador***

*Aquesta categoria ens informa sobre les característiques del teletreballador feta pels propis teletreballadors i les feines a les quals es pot aplicar el Teletreball.*

Algunes tasques o activitats que es poden fer a partir del Teletreball són bancàries, assegurances, periodisme, traducció, disseny gràfic, informàtica i docència:

“Els bancs. Com que és un món ple d'intangibles, doncs és més fàcil. Crec que com més intangible és el que estàs fent, més fàcil és el teletreballar.” (0102)

*“Com et defineixes ara, com una teletreballadora?”*

Com una “free-lance”, potser pel component “free” de llibertat no? Però també soc una teletreballadora. (...) Jo m'he considerat teletreballadora sempre, hagi treballat per una empresa o per quatre o cinc. Un dia parlàvem amb un que em deia lo teu no és Teletreball sinó que tu ets una empresa. Jo no em considero una empresa ni m'he considerat mai. Sempre m'he considerat part de le empreses amb les quals he treballat. I em deia no tu no ets una teletreballadora perquè teletreballador vol dir que estàs en nòmina de l'empresa i treballes des de casa. Si et poses així trobaràs molts pocs teletreballadors...(…) És que el que estan fent les empreses periodístiques és al revés, cada cop tenen menys persones en nòmina i més persones com a col·laboradors treballant des de l'exterior. (...) És clar, jo penso que si que és Teletreball. Perquè tu treballes des de lluny i treballes per un ... O sigui jo no soc una empresa, m'agafo les meves notícies i em faig un diari o en faig un producte sinó que un producte ja fet em va demanant diferents trossos d'aquest producte, no sé...” (0103)

*“Tu veus l'aplicació a traductors dissenyadors i periodistes, a qui més?”*

També en el camp informàtic, tant en el camp...En el camp informàtic hi ha molt Teletreball gent que fa els programes a casa seva i que els envia a les empreses... No sé...no se m'acudeix... Han de ser camps de gent que treballi en coses intangibles, que treballi amb el correu electrònic i pugui treballar per Internet." (...) " No, més que res és això, la persona ha de ser organitzada i fer la feina i ja està, estar preparada i tenir valor per anar els puestos a demanar feina i tal...” (0103)

*“En quines feines et sembla que és apropiat...”*

Al menys en les meves, en el tipus de feina més de concentració, d'escriure, de llegir, ... (...) de fer traduccions, en aquest tipus de feina has d'estar sol, i els teus diccionaris, la teva base, no cal que et desplacis d'una part a l'altra.” (0104)

“MMMM Mira... totes, segurament totes les professions que requereixin..., la majoria que requereixin comunicació però no presència física. Entenc que les escoles es podran incorporar la telemàtica però no podrem suprimir la necessitat de la presència física. Per exemple, una companyia d'assegurances, una entitat financera, pot fer moltes, moltíssimes coses a través del Teletreball.” (0204)

Hi ha qui matitza que es pot ser teletreballador com ho són els professionals liberals però amb una certa presencialitat ja que si no es fa difícil comprendre els matisos de la comunicació:

“...en general qualsevol professió liberal es pot fer des de casa. (...) si necessites treballar amb altra gent, es pot teletreballar però fins a un cert punt. La relació humana hi ha de ser, la barrera que hi ha de no veure't cara a cara, hi ha la comunicació no verbal, les coses que no es poden explicar amb paraules, en un e-mail hi ha moltes coses que no es poden explicar, per definir..., jo per demanar a un col·laborador que vull canviar determinada cosa d'una web, si tenim la pantalla al davant tots dos jo només he de senyalar-li amb un dit i dir-li ho vull així. En canvi, per e-mail potser necessitaria dues pàgines per definir-ho, vull dir que hi ha moltes coses que potser no són operatives fer-les així. (...) La meva feina és molt visual, treballa amb imatges i llavors si aquestes imatges no les tens al davant, difícilment podem definir segons quines coses. No sé si m'explico prou bé.” (0208)

Hi ha qui reconeix que no tothom serveix i qui s'aventura a comentar un perfil psicològic on destaquen la formació, la responsabilitat, l'expressió escrita, la flexibilitat i la capacitat d'adaptació, organització, capacitat d'innovació, caràcter, estructurada mentalment, amb força de voluntat i resistència:

“No tothom serveix, no tothom serveix no, però tant des del punt de vista del que teletreballa com del que dirigeix perquè els empresaris dels anys cinquanta difícilment ho



poden entendre perquè només els interessa que estiguis allà encara que no facis res. És difícil que s'acabi d'instaurar fins que les generacions no ho vagin assimilant. Jo crec que és pels dos bandos.

*Em podries dir algunes característiques que ha de tenir un teletreballador que el fan poder teletreballar?*

Si, jo crec que un dels aspectes principals és la formació. O sigui que tinguis una bona formació en qualsevol cosa que hagi de fer. Com més autònom ets, més capaç de fer sense dependre de ningú, més fàcil és ser teletreballador.

No, una persona professional, independent, capaç de solucionar els problemes que et surtin. Perquè si tu estàs sol, aïllat del centre, diguem-ne, has de ser capaç de resoldre els problemes amb què et trobis. Doncs això és formació. Encara que per caràcter sigui molt fàcil la feina a fer, que no siguis una persona que depenguis que una altra persona estigui a sobre teu perquè puguis treballar. Doncs això, que siguis una persona responsable. Que siguis una persona més o menys responsable no crec que sigui una cosa que perturbi el resultat del Teletreball perquè realment el significat el pots definir de moltes maneres. Per exemple jo que un dia treballo tres hores i un altre en treballo deu hi haurà una persona que consideri que no soc responsable i el que importa realment és que si a tu et defineixen un treball a fer al final lo important és que aquest treball estigui fet independentment de com l'hagis fet.” (0102)

“Eh... és que a veure, ha de ser una persona organitzada i amb capacitat de comunicació. Tal com funciona el Teletreball majoritàriament pel correu electrònic una capacitat necessària és expressar-se per escrit i per tant és important i per altra banda ha de ser una persona oberta a les noves tecnologies i a veure no només a les noves tecnologies en aquest sentit i una certa flexibilitat i adaptació als canvis tecnològics i no només als canvis, sinó també capacitat d'adaptació o flexibilitat de canviar els esquemes, els patrons mentals a l'hora de treballar. Per exemple una cosa que costa d'introduir és la de treballar en grup amb les noves tecnologies. Curiosament els nostres alumnes reproduïxen el model que fins ara feien de treball en grup i es troben presencialment, oblidant que la nova tecnologia els permet treballar en grup d'una altra manera i segurament la tecnologia demana un altra tipus de treball. Alguns troben inconvenients i diuen que perden temps... Això és relatiu, jo he treballat amb partners en recerca europea i es pot treballar molt en grup, t'envies un document i ja està. Hi guanyes temps que no pas en perds. Les maneres com estem acostumats a treballar ens frenen i ho veiem amb una certa por. Una persona que treballi d'aquesta manera ha de descobrir noves possibilitats i adaptar-s'hi. Com deia abans ens hi hem d'adaptar. Cada manera de treballar té els seus avantatges i els seus inconvenients.” (0204)

“I qui són aquestes persones? Persones amb caràcter, molta concentració, amb les idees molt clares del que han de fer, amb molta força de voluntat per imposar-se l’horari, persones que no depenguin de ningú per treballar i que siguin responsables. Això pot derivar a què la persona s’aixequi aviat i s’organitzin la feina com si estessin en una oficina controlats per un cap, aquí sense estar controlats, i que pugui realment rendir amb la feina i que la feina que feia en una oficina envoltat de gent en vuit hores aquí la pugui fer en cinc i la resta del temps el dediqui a fer el que li doni la gana. Això en quan el treball autònom diguem-ne. En quan al treball per exemple si una empresa vol posar a prova el seu personal i diu aquestes tres persones estaran a prova teletreballant a casa seva coordinades per un tutor amb els equips que li posarem nosaltres i amb totes les condicions controlades, això ja és una altra cosa. Aquestes persones continuen sota la mirada d’un tutor que a les nou del matí ja els controlarà sigui per correu electrònic sigui per altres mitjans. Igual has de tenir força de voluntat per imposar-te sense necessitar els ulls que t’estan mirant però estàs controlat perquè saps que a les dues el teu tutor o supervisor et dirà quin és el rapport o resum del que has fet en quatre hores.” (0105)

“...jo penso que la gent que triomfa i perdura és gent que de coco és molt estructurada, sap molt bé el que vol, i això és el que es necessita.” (0105)

“No m’ho havia plantejat mai, Com han de ser? D’entrada que els agradi molt la feina, Organitzades, no necessàriament, organitzades com a qualsevol altre tipus de feina no? Però... A veure de la feina, no deixar-te temptar per anar al cine, si tens feina no anar al cine, has de tenir clar que t’agrada la feina suficientment per no caure en aquesta mena de temptacions. D’altra banda has de tenir les mateixes característiques que qualsevol altre treballador. No hi trobo res d’especial, no se m’acut...” (0208)

Hi ha qui explica fins i tot, el cas d’una altra teletreballadora i la satisfacció amb la seva forma de treball i el cas d’altres teletreballadors que tenen una percepció positiva del Teletreball:

“Els casos que conec, per exemple a Palma de Mallorca hi ha una noia que treballa en un telecentre, fa projectes de Teletreball a mitges amb el govern balear i aquesta noia m’explicava ahir que el maig va plantejar a aquest centre de fer treball des de casa i ara està treballant des de casa. L’empresa li va posar una línia per comunicar-se per telèfon a part de la que ja tenia, li ha posat un ordinador potent, la xarxa XDSI i no està

completament a casa i es passa dos o tres dies a casa i després va al telecentre. No és una cosa fixa. Quan ella veu que necessita molt temps, molta capacitat de concentració doncs se'n va a casa o truca i diu avui no vaig a la feina i lo que fa en un matí a casa ho feia abans en tres dies al centre perquè constantment l'estaven trucant i tal i qual. Em deia he notat un canvi radical, m'hi trobo super a gust, em sento més responsable fent la meua tasca i me n'adono que abans jo no era capaç de posar-me a treballar amb programes de disseny i ara si perquè a casa estava tranquila i amb una mica de paciència ho he anat fent i ara estic dissenyant planes web i tal a part d'escriure. És una noia que està en temes de gestió del telecentre, en temes de relacions públiques, preparant unes jornades...i bueno, parlava amb ella i estava contentíssima. Un altre cas que conec és una empresa que es diu intra catalònia que és una agència de notícies locals. Llavors aquesta agència va començar i va agafar una xarxa, setze periodistes i els va equipar amb tot, un ordinador portatil, un mòbil, les trucades de telèfon les paga. Llavors estan teletreballant, són "free-lance" que estan amb un contracte amb aquesta empresa i escriuen notícies locals des de diferents punts de Catalunya i llavors aquesta empresa ho ven als mitjans de comunicació. És com una agència EFE però només de Catalunya i de notícies locals. Llavors he estat parlant amb algun d'ells i estan encantadíssims. Es van donant casos, n'hi ha molts pocs però es van donant algunes experiències. A part d'això coneixia algunes experiències de teletreballadors en telecentres, un, dos..." (0105)

Es pot trobar una reflexió sobre els teletreballadors i els no teletreballadors que remarca la diferència entre aquestes dues tipologies que pot acabar en una dualitat social en excloure de la nova societat les persones que no coneixen les noves tecnologies:

"Més que reflexió, coses molt puntuals, allò que se'n diu l'analfabetisme digital. La separació que hi ha entre la gent que utilitzem la xarxa telemàtica i tal i la que no la utilitza, llavors es crea un trencament brutal no? No sé per exemple, és una cosa molt anecdòtica, abans els meus pares em demanaven que els portés una mostra del que feia per veure-ho ells, un disseny d'una botiga i tal, ara ni ho saben el que faig, perquè no ho entenen, saben el que és una web, el que és Internet però no saben la feina que faig. Inclús col·legues meus que no acaben d'entendre que ja no faig logotips, no acaben d'entendre que em pugui guanyar la vida fent webs no? Hi ha tot un trencament entre la gent que ens movem en aquest món de la telemàtica i la que no i per altra banda el que et deia abans, això del Teletreball està una miqueta mitificat no? És allò d'aquelles paraules com multimèdia que es fan servir massa, el Teletreball no és cap invent nou, treballar a casa s'ha fet tota la vida des de l'edat mitjana i treballar telemàticament doncs tampoc és res

d'estrany, és només una evolució del que s'estava fent, vull dir que enviar un fax també és comunicar-se telemàticament, que està mitificat el tema vaja. Jo no sé, és això, simplement que crec que està una mica simplificat el tema.” (0208)

També podem trobar qui esmenta els centres de Teletreball com una possibilitat pels teletreballadors que no tenen prou infraestructura o que necessiten algun tipus de suport:

“Conec centres de Teletreball però no he treballat mai en cap. Considero el telecentre una bona alternativa per a teletreballadors sense espai, o amb necessitats especials. Un cas a part és un telecentre d'una sola empresa, amb sistemes de control, jerarquies aparents, etc.” (0200)

“Conec de referència el telecentre de Gordexola al País Basc. Poden ser molt adequats pels discapacitats on poden compartir recursos i tenir una persona de suport.” (0201)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 2.1.- El Teletreballador**

Les característiques del teletreballador poden tenir relació amb la recerca de llibertat, amb la capacitat organitzativa que obliga la flexibilitat del treball i la responsabilitat i autonomia necessària per la distància del productor del treball (l'inversor). En aquest sentit continuem trobant la confusió amb el free-lance. Les característiques del teletreballador són similars a les dels “free-lances”:

- Capacitat de comunicar-se amb paraules
- Formació en TIC i treball en grup
- Responsabilitat
- Flexibilitat mental, adaptació al canvi
- Capacitat d'adaptació a la situació de Teletreball
- Organització de les tasques
- Capacitat d'innovació
- Caràcter per suportar la solitud
- Força de voluntat per mantenir el ritme de treball
- Estructura mental coherent
- Resistència

- Autonomia

Tot plegat ens dibuixa unes característiques del teletreballador com una persona estable emocionalment, equilibrada, amb capacitat de treball, creativa, organitzada, amb capacitat comunicativa i adaptació al canvi.

Pel que fa a les professions susceptibles de realitzar-se amb el Teletreball podem esmentar el periodisme, els traductors i els informàtics. Es pot fer extensiu a totes les altres professions que no requereixin una presència davant del públic però requereixen una capacitat comunicativa per transmetre la informació: assegurances, bancs, atenció al client... Altres professions com poden ser els dissenyadors, no semblen tant apropiades segons un dels entrevistats. L'explicació es troba en la necessitat de compartir una imatge sobre la qual s'hagi de treballar-hi conjuntament i que a distància sembla difícil matitzar-ne les observacions.

## ***2.2.- Les activitats del teletreballador***

*Cada entrevistat té una activitat determinada i també la tenen els seus cònjuges. Aquesta categoria ens informa sobre les professions i activitats que desenvolupen els entrevistats i les seves parelles en cas que en tinguin.*

“Llicenciat en informàtica. 38 anys. Treballa amb iniciatives de comunicació i aplicacions de telemàtica. Inicialment amb un institut de la Generalitat i en l’actualitat amb una empresa pròpia. Era solter però en l’actualitat és casat amb un fill.” (0200)

“37 anys, casat i amb dos fills. És el responsable del programa de Teletreball per a disminuïts d’un sindicat i a la vegada teletreballa una part del seu temps de treball i a vegades més de la jornada laboral estricta. La parella treballa en una empresa de formació.” (0201)

“Professora a dues universitats. 33 anys, doctora en ciències de l’Educació. Té un fill. El seu marit és psiquiatre.” (0101)

“Enginyer. 27 anys. Professor a dues universitats (organització d’empreses). solter, viu amb els pares” (0203)

“30 anys. Llicenciada en Ciències Econòmiques. Professora a dues universitats. Té una filla. El marit és diplomad en Ciències Empresarials.” (0102)

“Llicenciada en Ciències de la Comunicació. Periodista Free-Lance. 29 anys. Viu amb un company de pis i no interfereix en la seva feina.” (0103)

“Professora titular universitària. Doctora en Filologia Romànica. 38 anys. Té dos fills de 6 i 2 anys. El marit és professor universitari en una altra universitat.” (0104)

“Professor universitari. Llicenciat en Ciències de l’Educació. 36 anys. La parella és mestra.” (0204)

“Llicenciat en informàtica. Treballa de programador informàtic. 28 anys. Té Paràlisi Cerebral. Viu amb els pares.” (0205)

“Arquitecte. Exerceix com a autònom. 30 anys. Viu amb els pares i quatre germans. Solter.” (0206)

“Llicenciada en Ciències de la Comunicació. Periodista. Responsable d’una publicació electrònica. Té un fill. El seu company treballa en una oficina.” (0105)

“34 anys. Llicenciat en filologia anglesa. Es dedica a fer traduccions per a empreses. La parella no treballa però estudia telemàticament.” (0207)

“39 anys. Dissenyador Gràfic. La parella treballa a la ràdio. Té un fill de sis anys.” (0208)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 2.2.- Les activitats del teletreballador**

Tots els entrevistats tenen un nivell universitari i exerceixen professions relacionades amb la formació o l’assessorament des de professions liberals. Les parelles tenen feines que no interrelacionen amb el Teletreball, i en aquest sentit són feines que es poden combinar força. També tenen en la seva majoria nivell universitari. Un aspecte que podem destacar és que l’afinitat en el tipus de treball ajuda a comprendre la situació, aspecte que comentem a la categoria de les relacions familiars i de parella.

#### ***2.3.- Les necessitats de formació específica.***

*A voltes es pensa que per ser teletreballador es necessita tenir una formació específica. Aquesta categoria ens informa sobre aquesta percepció.*

No hi ha cap entrevistat que en faci referència.

### **Comentari a les aportacions d’aquesta categoria**

Aquest fet, que cap dels entrevistats en fa referència, contrasta amb les opinions a la llista de Teletreball on és freqüent trobar ofertes formatives per a teletreballadors i preguntes sobre on trobar informació sobre cursos o cursos de Teletreball.

### ***3.- Aspectes espacials del Teletreball***

#### ***3.1.- Utilització de l'espai***

*Amb aquesta categoria pretenem recaptar informació sobre la vivència de l'espai concret, formes d'utilització i situacions que no s'hi poden donar en aquest espai. En introduir el món públic en el món privat es poden produir situacions que incomodin al teletreballador o no.*

Alguns dels entrevistats manifesten que no reben visites a casa donat que en certa manera deuen trobar que l'espai no està prou bé:

“Si rep visites, queda a un bar, no a casa.” (0200)

“L'únic que fallava una mica era si havies de rebre algú. Més que clients que aquests m'ho muntava per anar a casa seva, eren els proveïdors, comercials...

*A on els rebies?*

A la sala.” (0206)

“... les visites són en correu electrònic o per telèfon i en tot cas si és pertinent si són projectes grans o de llarga durada sóc jo el que vaig a veure la persona en qüestió.” (0207)

En canvi altres opinen que el seu espai és prou bo com per rebre visites:

“El que si faig és rebre visites dels estudiants. Com que tinc aquest despatx, llavors rebo per exemple si tinc algun alumne que li dirigeixo la tesi doctoral vé a casa a treballar, puc fer alguna reunió aquí però molt esporàdicament.” (0101)

Altres manifesten trobar tot el que necessiten en el lloc de treball, inclús companyia, malgrat que en un cas l'espai es feia incòmode per les reduïdes dimensions:



“Jo tant teletreball des d’aquí com des del despatx de la universitat.

*O sigui que et connectes a la UOC des de la universitat i des d’aquí?*

Si, però això des que tinc despatx propi, perquè abans només des de casa, de fet també teletreball perquè allà no faig el treball que tocava, em connecto.” (...) “Aquí tinc tot el que necessito, els carpesans amb el material del curs, el fax-modem, l’ordinador, la impressora, l’equip de música i material dels alumnes. En una carpeta a l’ordinador tinc els continguts del curs, en una altre, examens i exercicis anteriors, informacions escrites de la Uoc, dubtes que he tingut i he guardat, després aplicatius de cada semestre...” (0203)

“Sempre treballo sola aquí a casa. Llavors suposo que pel fet d’estar sola el lloc de treball me l’he adaptat, és la meua cova una mica no, intentant que m’acompanyi d’alguna manera no?... no visc sola, comparteixo pis amb una persona amb un noi, vivim junts. Em va molt bé perquè... som amics que compartim el pis.” (0103)

“Ell defineix l’espai com un ordinador, un mòdem, un armari i tot al disc dur. L’armari d’arxiu serveix per deixar els papers que va generant i pel que fa als plànols s’ha anat acostumant a treballar amb l’ordinador i enviar-los via mòdem a el Miracle, una copisteria gran que ja li donen imprès i plegat.

*Com t’hi trobaves?*

Molt estret, em faltava espai, papers, tot i que m’he acostumat a tenir-ho tot a l’ordinador...” (0206)

Alguns entrevistats expressen altres usos de l’espai:

“M’hi trobo relativament còmode perquè m’agradaria una habitació... Aquesta habitació la faig servir tant pel Teletreball com per preparar les classes.” (0102)

“Treballo al menjador, i això no suposa cap problema, és més, m’hi trobo molt còmode.” (0201)

També hi ha qui opina que s’ha de tenir un espai aïllat o prou diferenciat de la resta de la casa per tal que t’ajudi a la necessària concentració i diferenciació dels dos àmbits vitals, el laboral i l’afectiu/íntim:

“La casa és el lloc de feina i també és el lloc on treballes. Per això és molt necessari muntar-te una habitació perquè hi ha gent que està teletreballant en unes condicions vull dir que estant teletreballant al menjador de casa seva, que s’han muntat allà la taula i llavors es clar, no separen res, El que és important és tenir una habitació, una habitació gran, i amb condicions i si t’hi poses plantes i és tranquil·la millor.” (0103)

“Jo treballo a la UOC i allà si que estic connectada a la xarxa sobretot al matí. A la tarda també si hi ha alguna cosa urgent. Ara des de casa faig Teletreball quan em quedo algun matí per tal d’avançar feina, perquè allà com que estem tots junts, és una mica difícil de treballar sobretot feines de concentració, escriure un article, un informe, llavors em quedo a casa de forma irregular. Teòricament ho podria fer un dia a la setmana però no sempre ho faig, surten reunions i coses i sempre has de petar allà a la UOC.” (0104)

En un altre sentit, es remarca la importància de l'espai diferenciat:

“tinc una habitació de despatx a casa però no tothom té tant d’espai i llavors si comparteixes l’habitació amb un germà, és clar, és un problema, l’espai és important.” (0205)

Això ens porta a pensar en la personalització de l'espai:

*“Jo el que veig és una sèrie de màximes, retalls de diaris, una poesia...”*

Si amb mí sempre ha sigut així. De més petita, quan estudiava diguéssim, m’agradava allò de què si trobava frases guapes als llibres doncs me les penjava i tal...

*Això és plè de documentació no? De treball?*

Si, és clar, i no hi és tot, si veiéssis el que tinc a l’ordinador... Això és el meu lloc de treball i hi tinc tot, material d’oficina... saps allò paper, clips, avui he anat a comprar clips, cinta per a l’impresora...cintes per fer entrevistes...” (0103)

“...al marge d’això, és la tranquil·litat amb què pots definir l’entorn, si tens aquesta llum o una altre en principi, és a dir, la vivència és aquesta, la de llibertat, l’autonomia, que pots definir l’entorn, que no hauràs de suportar aire condicionat si als altres de la planta els va bé, totes aquestes servituds que té una feina presencial.” (0207)

Aquest espai de treball és d'utilització intensiva per tots els entrevistats, tret que en alguns casos sigui uns dies determinats a la setmana:

“La meva dona i jo treballem tots dos a Barcelona i tenim un altre pis a Barcelona. Ara treballo a Manresa però de dimarts a divendres sóc a Barcelona i aquí fins dilluns.”  
(0204)

I per contra hi ha qui no veu aquesta necessitat donat que interactua la seva vida privada amb el seu treball, potser pel fet de viure sol:

“Potser el fet de viure sol és diferent, jo no he vist la necessitat de tenir un espai tancat per tancar-me allà i dir ara treballo, no ho veig, joestic a casa iestic treballant...” (0206)

La vivència de l'espai traduïda en el sentit d'aïllament del món, queda palesa en aquest comentari que aporta solucions:

“Jo no crec en això que el Teletreball provoca com li diuen, allò que estàs aïllat, que estàs marginat, això sí que no, no m'agradaria donar aquesta imatge. Jo no em referia... Hi ha mètodes jo ho solucionava quedant amb gent a dinar i sortir de casa perquè n'estava farta d'estar a casa, sortia les meves dues hores i tornava. O ho solucionava amb moltes de les reunions que podia tenir aquí, tenint-les a fora i llavors jo tornava molt més posada amb el cap més clar.” (0105)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 3.1.- Utilització de l'espai**

Majoritàriament tots els entrevistats tenen un espai destinat al Teletreball i ho consideren necessari. Això no vol dir que estiguin contents amb aquest espai. Hi ha un entrevistat que treballa al menjador i està plenament satisfet amb aquesta situació. Aquesta informació sí que no està en sintonia amb la teoria. El fet de fer servir un espai familiar, de trobada social per practicar la feina pressuposa entrar en conflicte amb els altres usos que practiquen la resta de components de l'habitatge o família. Aquesta aparent contradicció s'explica perquè l'entrevistat només teletreballa a temps parcial i en hores que l'espai pot ser utilitzat gairebé en exclusiva i amb unes normes

determinades. En general no reben visites en aquest espai però es pot condicionar per rebre-les o fer servir un espai adjunt dins del propi domicili.

L'espai pot ser compartit amb altres persones, siguin les parelles o altres familiars. En aquest sentit no sembla haver gaire apropiació de l'espai tret d'alguns casos on si que fan servir de forma preferent aquest espai. Això implica que calen unes normes d'utilització d'aquest espai i això pot influir en les relacions familiars.

### ***3.2.- Característiques i ubicació de l'àrea de treball***

*Aquesta categoria ens informa sobre la importància que té aquest espai per la persona entrevistada. Si és la primera cambra o és l'última és significatiu a l'hora de repartir un espai privat i un altre de públic dins del propi habitatge. També el fet de ser un despatx o una zona aïllada permet inferir que es tenen millors condicions de treball donat que la realització de la tasca no interfereix la vida familiar o privada. La situació exacta de la zona de treball es pot veure a l'inici del capítol i de forma complerta a l'apartat F.*

Gairebé tots, tret d'un, manifesten que el seu espai de treball és prou diferenciat i aïllat. N'hi ha un que comenta que el seu lloc de treball es troba en una zona que es pot separar de la resta de la casa i un altre que ho farà en el futur (totes dues tenen fills) amb la diferència que per rebre visites aquesta segona haurà de travessar tota la casa:

“...és un espai separat. Al costat hi ha una habitació i un quarto de bany però diguéssim que aquesta ala de la casa, aquest passadís queda tancat per una porta o sigui que d'entrada ja tinc una primera forma d'aïlla... barrera allà. La casa té quatre habitacions i dos quartos de bany. El despatx no és la més petita, més o menys totes tenen la mateixa mida. No és un pis petit, vivim còmodes i això ja teniem previst fer un espai, és absolutament necessari tenir un espai on et puguis aïllar i on no et molestin per poder treballar. Si no tens aquestes condicions és molt difícil que puguis teletreballar.” (0101)

“No uns setanta i uns setanta. 140 més els vint-i cinc de l'estudi del jardí. (...) Abans teniem l'estudi a dalt però al tenir la segona criatura necessitàvem ampliar. Llavors vam fer les habitacions a dalt i deixar la part de baix més de serveis no, sala, menjador, cuina,

cuarto de la planxa, un petit estudi a dins de casa pels nanos i per la connexió a Internet, per no posar els ordinadors a fora i llavors a fora tots els llibres i material i taules grosses per treballar que és el que necessitem, com a mínim una taula per cadascú i una tercera que és on deixarem tots els pilots de coses que has d'endreçar però que les necessites i aquesta mena de provisionalitat constant amb la que treballem, és que som dos i és un problema.” (0104)

Altres no ho tenen tant ben ubicat tot i que manifesten tenir un espai propi. En tots dos casos l'espai interactua bastant amb altres espais comuns i inclús arriba a ser utilitzat per altres membres de la família:

“...pot tenir tres de llarg per dos d'ample,

*Posem set. Em deies que en aquests set metres quadrats tu t'hi trobes còmode; estàs aïllat de la resta de la casa, Per exemple és la primera habitació?*

No, és la última, però el que passa és que el pis és molt quadrat llavors... S'entra per aquí trobes la cuina, el menjador, el lababo, l'habitació de matrimoni, aquí hi ha on jo dormo i aquí seria el despatx on treballa. Aquí tenim una finestra...

*Que dóna al carrer?*

No a un pati, a un cel obert.” (0205)

“Des de fa cinc anys, des que va acabar la carrera fins ara que s'ha traslladat a la casa-estudi d'uns col·legues ha estat en aquesta habitació compartida com a estudi pels germans. Els germans estudiaven i ell es va muntar l'estudi a on hi havia hagut l'arxiu. L'estança fa 4 m<sup>2</sup>. A mi em fa la sensació de ser claustrofòbica, però reconec que amb cinc germans té el símbol del refugi i pot significar un elevat grau d'independència i aïllament percebut. Dit en altres paraules, és el meu territori que comparteixo quan vull, però és el meu.” (...) “...és un pis del Clot però a l'eixample encara, amb sostres molt alts, finca modernista, amb un repartidor, la banda del davant dormitoris i al darrere la sala i altres dependències. Té 120 m<sup>2</sup> aproximadament. La sala de treball és al costat de l'entrada, de fet al davant, i la sala a tocar de l'entrada cosa que no provocava gaires problemes.” (0206)

Respecte a la necessitat percebuda pels generadors del discurs de fer cases a mida del Teletreball, un dels entrevistats, ens comenta que qualsevol espai es pot adaptar i que la demanda del mercat regeix la construcció i la rehabilitació. Un pis de tres habitacions

estàndard pot servir pel Teletreball i inclús un espai únic per un teletreballador que visqui sol:

*“Tu que ets arquitecte, en aquests moments hem de pensar a fer les cases diferents, pel fet d’existir el Teletreball?”*

No, de fet mira aquí, un pis de l’exemple que s’adapta a les necessitats de cada moment i en aquest cas hi tenim l’estudi tres persones. L’únic que s’han de pensar són les comunicacions. les instal·lacions, cada cop hi ha més tubs que passen per les parets, més cables, més coses, fibra, ... Quan tens una instal·lació elèctrica feta perquè t’arribin els endolls als ordinadors llavors has de tirar el cable de fibra fins els ordinadors i és igual, es poden anar fent reformes de fet això era una habitació de dormir, va ser despatx, la converteixes en saleta i no hi ha cap problema, s’adapta a l’ús. (...) Al mercat hi ha una flexibilitat i una adaptació a les necessitats dels ciutadans. No cal pensar en res especial. Una família que vulgui comprar un pis de quatre habitacions i llavors només té un fill, li sobrarà espai. No pots fer ara toca això i vinga a construir només això. El mercat immobiliari té molta inèrcia. La majoria de vivendes que es fan són habitació doble i dues habitacions individuals, la doble incorpora un lababo i n’hi ha un altre. Llavors la família aquesta és la meitat de la població, l’altra meitat són separats o gent que viu sola o gent gran, gent que...” (0206)

“50, 55 m2 en un sol espai, dormitori i sala, la cuina està a banda però oberta. De fet les úniques portes que hi ha són les del lababo i la de l’habitació de màquines, la caldera, la rentadora i el traster, però tot lo altre no té portes. Bé, això potser és perquè visc sol si visqués en parella m’ho hauria de replantejar. Mira, és fer experiments que després pots suggerir als clients o dir-los que s’ho treguin del cap...” (0206)

## **Comentari a les aportacions de la categoria 3.2.- Característiques i ubicació de l'àrea de treball**

En aquesta categoria no podem arribar a una conclusió gaire homogènia. No tots tenen el lloc de treball situat en una posició determinada però podem dir que en tots els casos l'habitació de treballar no és la més gran de la casa. Aquest espai és utilitzat conjuntament amb altres espais adjacents: menjador, jardí, terrassa, habitació... L'ideal per treballar a casa és tenir una habitació destinada al treball que estigui a la vora de la porta d'entrada a l'habitatge, cosa que vol dir que sigui la primera habitació de l'habitatge i permeti aïllar-la en certa manera de la resta. Aquesta situació la trobem en 5 casos però no en la resta. Aquests tenen les habitacions de treball al fons de l'habitatge i per tant no són aptes per a les visites. De fet no reben visites i alguns manifesten que si ho han de fer ho fan en un bar proper.

Hem de destacar la visió d'un arquitecte que concep la vivenda i el lloc de treball com un tot, com la vivència integral de l'espai i la multifuncionalitat que pot donar. És una aportació interessant que lliga amb el concepte de casa/negoci tradicional que ha perdurat fins els nostres dies a través del petit comerç.

### ***3.3.- Ergonomia del lloc de treball***

*En aquest cas es tracta d'esbrinar si els entrevistats perceben la necessitat de tenir l'espai amb un disseny ergonòmic que els faciliti la feina. Encara que no ho percebin, pot ser que el seu entorn ho transmeti.*

Pocs són els que consideren que el seu espai pot ser dissenyat de forma ergonòmica. Tot i això, alguns coneixen els aspectes ergonòmics:

“El tema d'espai està bé, a més tens una cadira de braços rotatòria, tens un parell de cadires més per si bé algú o per si estàs amb algú i està mínimament organitzat, això també ho veig.” (0102)

“... com veus la cadira?”

Té un reposapeu, regulació de pistó, còmoda però fixa, sense rodes.

*Al darrere tenies una altra repisa...*

Si per fer-la servir per posar les coses urgents. El dibuixar és el que té menys problemes, només has de poder moure el mouse, les taules ja han passat a la història, és un estalvi d'espai." (...) "No com a Teletreball, però pensant amb els ordinadors, l'equip de música, Internet, la tele tot s'haurà unificat en un sol aparell que a lo millor tindràs amagat al garatge." (0206)

*"A l'espai on treballes he vist que tenies una cadira d'aquestes suèques i bé, aquesta cadira és còmoda no?"*

Si, ara no és molt còmode perquè estic embarassada no? És bàsic està còmoda. No sé si t'has fixat amb la cadira que tinc a l'habitació al racó. És un butacó de relax. T'asseus allà amb un llibre o un document que has de llegir. És bàsic no? Tu al lloc de treball has de tenir l'entorn que més t'agradi, pots decorar-lo com vulguis no, jo el tinc decorat amb fotos de gent que riu, amb llibres que m'agraden, amb la part de llibres professionals amb tot lo que necessito per tenir-ho a mà no? Però cadascú s'ho ha de muntar per estar còmode no? Si vols tenir la casa per treballar ha de superar l'espai que et donen a la feina. Vull dir el meu ideal no és el que tinc aquí. M'agradaria un espai més ampli que s'hi pogués ballar si calgués encara que tingués poques coses. Vull dir superar la típica taula i cadires que tens a la feina. Tot això que t'estic parlant és molt subjectiu perquè t'estic parlant des del punt de vista de la feina que estic, amb un ordinador, com a periodista i com a dona no? El tema del teletreballador com a home és un món a part, no? Però el tema de la comoditat és bàsic. Si jo pogués tenir allà en comptes d'aquella cadira una silla de relax o un butacó ho tindria, perquè ho necessites aquells moments de relax per relaxar-te que no tens. Jo per exemple ho necessito per inspirar-me, agafo un document i...." (0105)

"Si, més que res aquest disseny l'he fet a partir del que creia que era important, ordinador, monitor amb filtre, i a partir d'aquí, taula àmplia, barata però àmplia, feta amb fusta de melamina decentada, llimada i polida a les vores, sobre cavallets... Vull dir que el que ha de ser important és l'entorn, l'ordinador ha de ser potent, que no sigui una limitació en aquest sentit, la il·luminació potser hauria de canviar de ser més adequada, però en tot cas no hi ha fluorescents, que ja és un punt. La il·luminació és una cosa difícil perquè si sempre en els entorns administratius s'ha valorat la llum, els entorns domèstics o millor ofimàtics la llum ha de ser molt menor, indirecte, perquè si no desseguida tens reflexos t'enlluerna i sobretot aquí, que la llum és brillant, estic arran de finestra i quan surt el sol



dóna de plè, de fet tinc la cortina passada a l'estiu pràcticament sobretot a l'estiu mig dia perquè la llum és un problema...Bombeta blava pel llum de treball concret però també llum indirecta. El contrast de lluminositat és molest i a part és dolent per la vista. El que també és molt important en una feina com aquesta, a part del llit, que estàs tot el dia assegut, aquest tema és el primer, conec companys que treballen així, que s'estan tot el dia asseguts i tenen problemes d'esquena, per això el descans és lo primer. No aixequen pesos però estan tot el dia amb tensió muscular i tensió mental que també es trasllada doncs a l'organisme. I també una cadira ergonòmica doncs amb això no mirar pressupost perquè això compensa... respalller alt, raonablement alt, amb tela que sigui transpirable, el respalller que t'agafi la zona lumbar... que es pugui regular en altura i inclinació... La cadira és fonamental. (...) El que és important és que la postura sigui natural, recta, en qualsevol cas en el futur, en la mesura que els ordinadors deixin de tenir o d'utilitzar el teclat i facin servir més el reconeixement de veu i això ja és una realitat ara i d'una manera creixent, el fet aquest, jo ja conec traductors que treballen d'aquesta manera, es van aixecant i es van movent, per tant aquest problema ja està...Jo si la cadira és bona i tot això, no he sentit la necessitat del reposapeu ni de les cadires aquestes ergonòmiques que s'asseuen sobre els genolls, la sueca o la japonesa que hi havia, a mí no em convenç, ho trobo incòmode en una feina que hi has d'estar moltes hores i pel que sé aquestes cadires casquen molts els genolls... Per tant, es tracta d'aconseguir una postura còmoda, tenir l'esquena recta, no col·locar-se en tensió, tenir una distància correcta del monitor, no forçar la vista, per culpa de no tenir filtre, per culpa de tenir un mal monitor, el que sigui, trasllada la tensió d'una manera directa a les cervicals, i ens obliga a estar tensos i ens afecta a tot el cos, sembla que només afectaria la vista però directament també afecta això, d'entrada les cervicals.” (0207)

Altres veuen mancances o avantatges ambientals:

“...el primer que trobo a faltar és llum directe del carrer per poder treballar. Sempre es treballa més agradablement en una habitació que tingui llum directe del carrer, que puguis saber si és de dia o és de nit perquè aquí si que m'ho indica però és molt poc, sempre tinc llum artificial i moltes vegades me deprimeixo bastant.” (0102).

“Té molta llum. Això té l'avantatge que treballes tot el dia practicament amb llum natural i en aquest cas deu ser un avantatge. És agradable treballar amb llum natural no?” (0205)

I finalment a la pregunta: “què canviariu del vostre entorn? ”, responen amb qüestions tecnològiques referides a l'equipament del lloc de treball i a qüestions més ambientals de condicions per a treballar que es concretitzen en la manca d'espai:

“Faria millores al meu entorn de treball. Bàsicament dos:

- un major espai de treball
- accés a mitjans globals d'oficina de manera directa (gent que empaqueta bultos, secretaria, fotocopiadora,...)” (0200)

“Faria millores en el sentit de poder aïllar-me a vegades.” (0201)

“M'agradaria una segona línia de telèfon però que pagui l'empresa.” (0205)

“(…)i implementaria l'espai amb més i millor equip informàtic i línees de telèfon exclusives per a la feina (o amb cable).” (0105)

“Millora de l'ample de banda a Internet, reducció de preus i impostos, contractació de personal auxiliar.” (0208)

“Tinc una mancança de llum, si la resolc, considero que puc tenir un confort total.” (0203)

“M'agradaria tenir més espai.” (0101)

“Hi posaria més plantes.” (0103)

“Guanyaria espai al lloc de casa on treballo (...).” (0105)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 3.3.- Ergonomia del lloc de treball**

Només un dels entrevistats manifesta de forma clara que té en compte els factors ergonòmics i ambientals en el seu espai de treball. Sembla que aquests aspectes no es tenen en compte en l'espai de treball a la llar on la comoditat de l'entorn es dona per suposada. Tot i això altres manifesten que cerquen la comoditat i el confort que els pot oferir la llar. En aquest sentit cerquen més llum natural, més espai, tenir l'espai aïllat, augmentar el confort laboral i reclamen millores tecnològiques. El tema de la manca d'espai sembla bastant compartit per les persones que han fet aportacions a aquesta categoria.

#### ***3.4.- Necessitat de l'ordre dels materials***

*Aquesta categoria cerca informació sobre la percepció d'ordre de la informació i dels diferents materials que es tenen a casa. Tenint en compte que el teletreballador està sol a casa, és de suposar que l'ordre li pot suposar una millor productivitat i una disminució de l'estrès.*

Cap dels entrevistats ha fet referència a l'ordre com a element necessari o no per a fer Teletreball.

### **Comentari a les aportacions d'aquesta categoria**

Sembla que aquesta categoria no és rellevant per la definició del Teletreball des del punt de vista de les persones entrevistades.

## ***4.- El treball a casa i la vida familiar***

### ***4.1.- Percepció de comfort***

*Aquesta categoria ens informa sobre la percepció de comfort de treballar a casa, sobre el trobar-se bé a casa.*

La majoria expressa que treballar a casa és més comfortable que treballar en una oficina, però també comenten el fet de no trobar-se còmodes amb un aïllament total:

“ ... manifesta que s’hi troba còmoda treballant a casa.” (0104)

“més aviat m’agafo els valors positius del que significa això, em quedo aquí i disfruto de la soledat, em puc posar música o no, em puc fer un cafè a mig matí, a vegades surto a donar una volta pel barri i torno, però, però per relaxar-me, no per fer res concret, de fet desseguida has tornat i surto a passejar a vegades que estic cansada d’algun tema i torno Aquesta flexibilitat la valoro molt. M’agrada molt i quan ho faig aprofito molt bé el temps. Això no vol dir que m’agradaria fer-ho sempre o que la meva feina consistís en això. Jo no ho suportaria.” (0104)

“...després tens doncs els avantatges que jo també ho faig que si t’agrada el jardí o de poder fer activitats físiques que no passen necessàriament per apuntar-te a un gimnàs, pots anar amb bicicleta, pots sortir a passejar sense trobar el “mogollón” del carrer, m’agrada la sensació de quedar-me aquí sola sense ningú, perquè és aquesta sensació de pau...

*I tranquil·litat*

si, però no m’agradaria sempre, m’agrada precisament el contrast.” (0104)

“Valora molt el comfort, i casa seva sembla molt ordenada.” (...) “Eh...jo treballo molt més bé a casa. A veure, nosaltres quan som allà hi ha una qüestió que diem nosaltres quan estem allà que és una qüestió per fer broma que és a vegades dic demà no vindré que em quedo a casa a treballar i algú company em diu, això no sé perquè ho dius si és una redundància. De fet nosaltres pel tipus de feina que fem, estic parlant de recerca, llegir... treballo molt més a casa que a la feina. Bé a la feina en el sentit de la seu de la Universitat. Allà faig un altre tipus de feina, aquí a casa per llegir i per escriure la faig a

casa que és una part molt important i la part de relacionar-me amb la gent, reunions amb les persones o a vegades qüestions més de gestió de la feina, doncs ho faig a Barcelona. Llavors em reparteixo, m'organitzo la feina des d'aquest punt de vista.” (0204)

“M'hi trobo còmode, molt. Hi ha silenci absolut, ara perquè ha plogut però normalment pots sentir els ocells sobre les canyes, un rat-penat que viu aquí a les bigues, no sé, és molt maco. El nano corre per aquí... Quan arriba de l'escola es posa unes botes d'aigua i se'n va a buscar cargols. És clar, això a una ciutat no pots fer-ho, ni en un poble de deu o quinze mil habitants, això només ho pots fer en un poble com aquest. I, tinc l'escola aquí mateix, el vaig a buscar a les cinc, venim per aquí berenem i jo em poso a treballar, això treballant en una empresa no pots pas fer-ho.” (0208)

En contrast, un altre treballador, afectat de Paràlisi Cerebral (PC) i que requereix una cadira de rodes per moure's, afirmava que no es trobava bé a casa donat que li semblava que s'allunyava de la gent:

“Depèn del fet o del grau de disminució que tinguis. Hi ha gent que no es pot moure de casa i llavors el Teletreball suposo que és ideal. Jo tinc molta mobilitat per tant no em compensa diguéssim l'estalvi d'agafar un pc i posar-me a treballar; es podria pensar que si, que a casa estàs més còmode però pel meu grau d'afectació no. A pesar que no em pugui moure gaire i hagi d'anar amb cadira de rodes, no cal que faci Teletreball ni crec que sigui més propici.” (0205)

#### **Comentari a les aportacions de la categoria 4.1.- Percepció de confort**

La majoria opina que tenen més confort a casa però els manca a vegades prou espai com per tenir tot el material necessari, i prou relació social amb altres treballadors per acabar de trobar-s'hi bé. És una manera d'abordar l'aïllament social, i sembla per tant que això és un fet contrastat; els entrevistats no troben comfortable l'aïllament social, els és incòmode i cerquen altres vies de contacte social.

#### **4.2.- Interacció de la vida laboral i la vida privada**

*Aquesta categoria ens informa sobre com viuen els entrevistats la interacció entre l'espai privat i l'espai de treball, la interacció entre les diferents tasques que es desenvolupen en aquests dos àmbits que, pel fet de teletreballar des de casa, coincideixen.*

En general, els entrevistats manifesten que la interacció provoca una manca de producció per les múltiples activitats que es poden fer a la llar i un sobre esforç adaptatiu que es manifesta en estats d'estrès com ja veurem en la categoria de l'estrès percebut:

“Si estàs aquí i saps que tens coses per fer, fer els llits..., i més si tens una nena, si està dormint encara pots fer alguna cosa però desseguida que es manegui t'has de molestar...per anar-la a atendre. Jo crec que és difícil compaginar-ho amb la vida familiar, per molt que sigui Teletreball i et puguis organitzar és molt difícil oblidar que estàs a casa teva.” (0102)

*“Ara imagina't que estàs teletreballant tot el dia, tens dues criatures, tens un marit a fora, però també es connecta quan vé al vespre, imagina't aquesta situació i ara contesta...*

Horrorós!” (0104)

“Jo treballava i tenia la sensació de no estar treballant. La gent quan va a treballar es lleva a les vuit i se'n va, quan hi és no treballa i quan no hi és està treballant. En el meu cas és diferent, sempre ets allà i llavors vas a comprar, o surts o estàs més... Està més relacionat amb el fet d'estar a casa que no pas amb el fet de teletreballar, podria estar en qualsevol altre feina que no hi hagués ordinador i seria el mateix no?... El que han notat (*la família*) ara que no hi soc és que els ha desaparegut l'ordinador, s'han quedat sense correu electrònic, sense web, sense res, sense els arxius...” (0206)

*“El viure al mateix lloc que treballes t'afecta d'alguna altra manera?*

No, no és un esquema recomanable i com a teletreballador, eh...” (0207)

“...el trasllat per falta d’espai, perquè vull agafar una persona que m’ajudi, per falta d’espai i perquè no la vull ficar dins de casa, per falta d’espai podria treballar aquí, però no vull ficar-la dins de casa. Aquí hi ha el dormitori, abaix hi ha la cuina, jo no vull posar una persona estranya aquí i que vegi doncs que estiguin els plats bruts i el llit per fer. És el problema de tenir-ho aquí no, perquè es clar, treballant tu sol, estrictament tu sol no hi ha problema però quan ha de venir un client o algú he de mirar que tot estigui bé, que no hi hagin joguines del nen per baix, que no hi hagi la porta de la cuina oberta... És el que té de dolent.” (0208)

Un altre entrevistat manifesta la dificultat que la parella identifiqui el seu horari de treball amb estar desconnectat de les tasques familiars. Aquest és un cas freqüent semblant a l'anterior aportació però en aquest cas no és l'entorn social en general sinó la pròpia família:

“té també el desavantatge que tothom dóna per fet que si s’ha d’acompanyar algú al metge, fer un recado de tipus particular, cuidar-te del nen, tothom dóna per sentat que si estic a casa puc fer-ho. Si hi ha roba per planxar per exemple, la meva dona enten que si estic a casa puc fer-ho i bé, estic a casa però estic treballant, si estés en una empresa ningú m’exigiria que planxés la roba de 9 del matí a 6 de la tarda per exemple. Puc dir que ho faria a la nit però com que estic a casa entén que a ratos ho puc fer. I realment és així no?” (0208)

En canvi, altres manifesten que aquesta interacció no els suposa cap problema:

“A mitja tarda estava una mica cansada de mirar l'ordinador i he dit ah, pues me'n vaig a netejar la cuina. M'he posat a netejar la cuina a les cinc de la tarda. Si estic en una redacció i dic Eh me'n vaig a netejar la cuina perquè se m'han cansat els ulls em dirien pues ja no tornis je je...” (0103)

“No. no, Per res. Jo quan em quedo a casa em quedo a treballar, ho tinc molt clar. Desconnecto del que és la quotidianitat de casa...” (0104)

“Lo que et venen a interrompre? Et passes el dia a casa... si et passes el dia a fora, la casa ni te la mires, arribes de nit, t’hi fixes poc, em poso al llit i així és com ha acabat el dia. I al matí m’aixeco, faig lo que puc i me’n vaig a la feina i s’ha acabat el dia vull dir de la

casa. Si et passes el dia a casa vols estar còmode, intentes... Jo no puc treballar si no estic còmode al meu voltant no? i bueno, hi ha gent que li molestarà i altre que no però una de les coses és això, el no tenir-ho molt desendreçat. Sempre està desendreçat perquè som així, o sóc així, procuro no tenir excessivament desendreçada la casa. Ell per exemple, sentir la sensació que fa moltes hores que no parles amb ningú i sentir la necessitat de trucar a algú. Ja no és a l'hora de comprar i tot això que repartim la tasca i li toca amb ell no sé, el pensar oh! estic colapsada, si agafo la bici i vaig a donar un vol segur que torno més inspirada, i te'n vas i el vol dura més del compte, que no tinc un horari fix i em poso a mirar això i m'entretenc per aquesta plana... Vull dir que el coco se t'entretén de mil maneres, avui em trobo cansada i faig una migdiada i la fas més llarga de lo normal cosa que a la feina no faries no? no et veuen no? Són coses així i que no puc generalitzar però cada dia se't presenta una cosa diferent no? Quan vaig estar aquí sis mesos era la central de treball meva, totes les trucades de treball m'anaven aquí, tots els missatgers venien aquí, visites les atenia aquí, lo qual durant el dia això era com una oficina, un constant entrar i sortir de gent... No parava de fer trucades a gent amb la qual havia de parlar, havia de rebre paquets, doncs que vinguin els missatgers, havia de fer... era així eh! Era molt fort posar-me a treballar. Jo veia que consumia molta energia al dia i quan vaig a parlar del Teletreball perquè sis mesos et dóna una miqueta d'idea del que pot ser, sempre poso l'exemple, vull dir jo li veig totes les avantatges al Teletreball, no m'agrada treballar lligada a uns horaris, m'agrada més treballar amb responsabilitats de feina i el Teletreball és aixó no?" (0105)

"En aquest cas, és clar, es redueix molt més, tinc el suport de la meva dona i aleshores, jo no m'ho puc permetre el tenir distraccions, ara com ara, en el meu cas perquè la productivitat és molt alta (...) En el meu cas no hi ha res que em distregui, tant com podria distreure a l'oficina en tot cas." (0207)

"Es poden atendre les tasques de la casa." (0201)

"Permet viure més bé, relació fluida entre feina i "estar a casa"." (0103)

Un entrevistat manifesta que a més de no suposar-li cap problema, la tendència és a barrejar-ho tot. Per tant, podríem dir que crearà encara més confusió en lligar aquests dos àmbits o potser a la llarga serà el que afavoreixi el Teletreball com una nova forma de combinar privacitat i vida pública, tot serà el mateix?:



“Si la idea és que el televisor i l’ordinador seran un sol aparell i per tant estaràs a la vora de la sala d’estar. Sense tele i sense equip de música, tot a l’ordinador o sigui que arribarà un moment que no sabràs si estàs treballant o veient la televisió, o tot a l’hora...” (...) “...hi passes el dia, i de la mateixa manera que passes l’escombra o treus la pols o fas el llit, fas l’altra feina, la que cobres però no hi ha un horari que toca, ara toca guanyar diners, ara toca deixar de guanyar diners i estendre la roba, no, no crec que vagi per aquí.” (0206)

## **Comentari a les aportacions de la categoria 4.2.- Interacció de la vida laboral i la vida privada**

La gran majoria dels entrevistats opina que és complicat coordinar la feina a casa amb la feina de la casa. Ara bé, hi ha qui té facilitat per combinar-ho, per establir horaris o per simplement viure i treballar en el mateix lloc de forma natural i efectiva, potser sense una actitud metòdica o rígida sinó amb una de flexible. Un aspecte que ha sortit també és el fet que els altres considerin el temps de treball com a temps vàlid també per fer totes les tasques domèstiques i familiars que s’han de realitzar en el mateix espai. Aquest aspecte l’hem recollit als capítols I i II i aquesta categoria ens confirma la seva existència, si no generalitzada, si en funció dels acords familiars o de la pressió de l’entorn social.

### ***4.3.- Relacions amb la parella***

*Amb aquesta categoria obtenim la vivència dels entrevistats respecte la interacció de l’activitat laboral a casa amb la relació de parella.*

Hi ha qui l’activitat laboral a casa i la relació de parella els pot suposar un conflicte per temes d’utilització de l’espai i de concepte de treball:

“Si treballes amb família, a això s’hi afegeix el fet que la teva dona et reclama, que vol que estiguis per ella, que a l’hora de veure la televisió la veieu junts, que a l’hora d’anar a dormir anar a dormir junts, i és clar tu tens l’ordinador aquí, saps que tens una urgència saps que demà tens que entregar no sé què i acabes que al final gairebé feu vides paral·leles no? A mi m’agrada treballar molt de nits, sé que ningú m’empeny, que no he d’anar enlloc, i això és clar, suposa conflictes de parella que depèn de l’humor en què

estem són més o menys greus. En tot cas és una font de conflictes i més ho entenc, no?" (0208)

"Bé, el que et deia abans, genera conflicte. La meva dona ara ja ho entén més però abans no entenia que em podés estar tantes hores amb l'ordinador no? o que prefereixi estar fent un xat abans d'estar davant del televisor o assegut llegint el que sigui al sofà. Es barreja molt lo que és oci, vida familiar i vida laboral. Particularment jo ho porto bé. Tinc molt clar lo que és una cosa lo que és l'altra, si tinc pressa per fer una feina si tinc més llibertat per recrear-me amb un xat i tot això, sóc molt responsable però doncs la parella no ho veu tant clar no? però bueno, mira, no sé com dir-ho, ella ho va entenen més, no sé... (...) això però és un problema bastant extès, sobretot en parelles en què un és internauta i l'altra no ho és, més que pel fet d'anar a treballar i tal, pel fet que quan un és internauta i l'altra no ho és.

*Però no pot crear comunicació el fet que un sigui internauta i l'altre no? No comunicació de l'internauta amb el món sinó entre ells dos.*

En principi si, jo penso que si. Perquè si no hi ha ordinador, l'oci en una família què fan, l'oci pot ser molt i molt àmpli però així a nivell general què és, sopar junts, xerrar i després de sopar, mirar la tele un rato, llegir, estar en el quarto d'estar tots no. I és clar, si entra un element nou d'oci del qual només en pot disfrutar un, bé, en poden disfrutar tots però els altres no volen participar-hi, doncs clar, evidentment hi ha un trencament d'això, per lo menos aquí a casa sí. A casa ja és això." (0208)

En canvi hi ha altres que la interacció no els suposa cap problema, principalment perquè no coincideixen els horaris i per tant no hi ha la situació perquè es doni un problema de tipus territorial i de funció de l'espai:

"La interacció familiar ha canviat per aquest tema. Tot i això, cal dir que la seva dona també teletreballa i per tant tenen unes necessitats comunes pel que fa a temps i espai i comprèn la situació que es genera." (0201)

"La parella treballa fora de casa i llavors no tinc problema. *Però en hores determinades, al matí hi sou tots dos. En un cap de setmana, o els vespres que s'ha d'acabar allò...* Llavors ens turnem perquè hi ha un sol ordinador. *Ah vols dir que ell també teletreballa?* No però té correu electrònic i està connectat i bé. *Ell té una feina compaginable amb la teva?* Ell treballa moltes hores i arriba molt cansat a la nit i llavors el màxim que fa és connectar-se al correu electrònic perquè té un correu electrònic i intercanvia... Prioritzem

el que és més important, en funció del que és més urgent, de l'horari, de les possibilitats, cada situació és diferent. Això va com va, perquè hi ha parelles que si ara estic jo... però nosaltres no tenim aquest problema bàsicament perquè quan jo treballo a casa ell no hi és i quan ell arriba jo ja sé que es vol connectar al correu electrònic i jo ja li deixo l'espai per fer-ho. Jo no estic permanentment teletreballant o sigui que tinc també els meus horaris.” (0101)

“Fins ara no m'afectat, el meu marit treballa a fora tot el dia i és clar, a ell li és igual que estigui més o menys.” (0102)

“Bé, perquè les hores que la parella estava treballant fora són moltes hores no? Doncs les hores que la parella està treballant a fora tu estàs treballant a casa com si estéssis treballant en una oficina o en un altre lloc no? Llavors quan la parella torna, ho deixes tot i et poses a parlar amb la parella i tal , no hi havia cap problema...” (0103)

D'altres comenten que l'afinitat i la comprensió de la parella és important a l'hora de teletreballar, i que potser cal un pacte que sigui respectat per les parts:

*“Creus que aquesta certa afinitat laboral és útil pel Teletreball en el teu cas i en general?*  
Bé, jo em sembla que tornaria a repetir allò que et deia abans, en el meu cas això no depèn necessàriament del Teletreball. Podria tenir-los o no sense necessitat del Teletreball. Per exemple si has de llegir un llibre, o escriure a algú referent a la feina, sempre ha sigut una forma de treballar meva i me l'he hagut de repartir durant tot el dia. No vol dir que jo desconnectés mai després de la feina.” (...) “...en el meu cas el fet que ella treballi en el mateix que jo, a mí no m'ha donat cap problema el fet que jo treballi d'aquesta manera, no me n'ha donat de problemes ella entén que algun dia al vespre jo hagi d'acabar una feina. Ara bé, la única vegada, hi ha hagut alguna vegada puntual que he hagut de fer una feina no prevista, però ho he pogut fer a una altra hora si haves de sortir, precisament el Teletreball no t'ho impedeix, al contrari. Això si necessites estar una estona amb la parella parlant, el Teletreball no et posa problemes, per mí el que fa és facilitar-te les coses no pas complicar-les.” (0204)

*“Et faré la pregunta d'una altra manera, creus útil o necessari el suport de la parella per fer l'activitat de Teletreball?*

Si, però a veure, ho crec necessari però no veig que necessiti un suport diferent que el d'un arquitecte que treballi free-lance a casa seva. Necessita una persona que compregui

el que està fent però no diferent del Teletreball. Les persones han de saber organitzar-se la feina suposo i saber estar allà on han d'estar.” (0204)

“Hi ha una decisió conscient, presa i revisada que hi ha una separació de rols cojuturals eh... més que res que no estem parlant només de Teletreball sinó també de teleempresa. Hi ha un projecte empresarial que en aquest moment estic gestionant jo, coordinant jo, dissenyant jo, que d'alguna manera diguéssim obliga a separar una mica més els rols. A marge d'això no hi ha problemes. Si tens l'empresari, la persona en qüestió 12 o 14 hores davant de l'ordinador és inevitable que, moltes vegades és un problema perquè no hi ha relació. Si un fa això ha de ser molt conscient que ha de ser un factor cojutural de tres, quatre cinc anys, només. Un no es pot passar la vida amb aquesta estructura ni molt menys tant extrema perquè hi deixarà la salut, la família, i ho deixarà tot i el que deia, això serà un conflicte en el futur. En el meu cas com que d'altra banda... eh... diguéssim... el que és, el que afageix una dificultat en tot cas diré és quan es vol compartir tot, aleshores és quan encara cal definir més bé les atribucions de cadascú, és quan es comparteix diguéssim, convivència, família i feina no? Quan es comparteix un mateix projecte empresarial. És una qüestió de distribució d'atribucions, de prioritats, de a qui correspon què i tenir clar, tenir molt clar perquè, és a dir, no caure en inèrcies sobretot molt fàcils en una direcció, quan en el cas de l'home i el cas de la dona, tenir molt clar quan es fa i durant quant de temps es fa.” (0207)

“Si puc dir alguna cosa, hi ha una altra cosa i és que jo també estic connectada i sé què vol dir, entenc què està fent i per mi és un punt important, que no estic totalment, que si que quan estàs treballant del mateix, estàs fent el mateix si que és la teva parella però a nivell has de fer això, això està malament, no m'agrada, pot ser un conflicte que es traslladi al món de la parella i és perillós però d'altra banda estem entenent tots dos què significa i això és un punt a favor crec jo...” (Parella 0207)

“Sempre requerirà un grau de reflexió, anàlisi i discussió amb la parella.” (0207)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 4.3.- Relacions amb la parella**

Gairebé podem dir el mateix que en les relacions familiars. La situació suposa una problemàtica que s'ha de solucionar de forma satisfactòria. Això implica que entre els dos membres de la parella s'han de renovar els acords implícits o explícits del seu projecte en comú. Aquesta reflexió esdevé molt important pels dos membres de la

parella i resulta imprescindible la comprensió i el suport de la parella del teletreballador/a.

Volem dir per tant que el sistema de treball proposat per la persona que es queda a treballar a casa s'ha de respectar i no pressuposar que té tot el temps del món per fer la tasca domèstica. Aquest és motiu d'incomprensió i a la vegada pot representar la construcció social que indica que el fet d'estar a casa és sinònim d'obligacions domèstiques.

I un altre aspecte a destacar és el dels horaris i el de l'afinitat laboral de la parella. És important que no coincideixin el temps de treball propi i el temps d'oci de la parella. La comprensió millora quan la parella té una professió on cal temps de preparació i per tant treball a casa, per exemple de mestre.

#### ***4.4.- Relacions amb els fills***

*En el mateix sentit aquesta categoria ens informa sobre la relació amb els fills.*

Tots acostumen a considerar que el fet de tenir fills dificulta el Teletreball:

“Ara amb la nena sí, perquè és clar, amb un nen sí que tens de tindre... Sí que he de començar a canviar el xip aquest de la organització i per tant per molt que el Teletreball em doni llibertat per treballar, m’he d’organitzar sí més no per ella. Ara, des de luego, tot el que estiguis a casa treballant, si estàs treballant al mateix edifici on vius, és difícil compaginar-ho. O treus la, si t’oblides que estàs a casa teva i et tanques al despatx, o no pots treballar.” (0102)

*“les relacions com a mare en relació a...”*

Respecte a la feina? fatal! fatal! perquè sempre tens la sensació que no fas res bé. El tema de les criatures és molt dur no només per mi sinó pel pare també... és molt dur perquè són molts temes. Quan són petits els bolquers i les caques i quan són més grans que si un dia van a la piscina que si un dia no sé què, mira ens hem descuidat de comprar les xanquetes, o sigui la vida quotidiana és molt complicada, has de tenir, estar, ser una persona molt organitzada per portar-ho molt al dia i això demanda molta energia no? (mm) i tot i que és clar que et compensen molt les criatures... però també hi ha aquesta part de feina. I la qualitat de vida...” (0104)

“...quan em truquen els clients poden sentir el nen quan crida, i és un problema. Quan hi ha el nano i et truquen, ja em salta el cor perquè no es foti a cridar que quedo fatal no? Ja tinc dues línees de telèfon una la de baix i l’altra la d’aquí dalt. Ell sap que aquest no l’ha de tocar i jo procuro que no es vegi, encara que ho sàpiga, que no es noti que estic a casa, que el client no ho noti. En aquest país... A l’estranger els dissenyadors inclús signen amb el seu propi nom i se’l considera com un arquitecte, com un metge, com un advocat. És una persona que treballa sola, pot tenir gent que l’ajuda però és ell, és una persona. En aquí no, per desgràcia un estudi de disseny perquè sigui famós i conegut i tal ha de ser una empresa, una empresa amb molta gent i un gran despatx a Barcelona, tot molt modern i tal, i ha de ser un muntatge... molt superficial i llavors si dius que treballes a casa i ets sol sembla com si perdessis punts no? Llavors l’has de tenir una mica amagat el tema

aquest. No m'agrada però és que és així. I llavors és una mica això, no fer veure que treballo a casa i tal.” (0208)

Altres veuen el problema i el tenen però disposen de més recursos o troben la manera de resoldre-ho o acceptar-ho:

“En les condicions familiars o sigui tens un fill...tinc un fill d'un any i 2 mesos i tinc una persona que dorm a casa, una persona de servei, aquesta noia que has vist que dormn a casa, viu amb nosaltres i es preocupa de la infraestructura i de la logística. Si jo estic a casa treballant, el que no puc fer és tenir el nen circulant i treballar, és impossible, llavors tinc una persona que s'ocupa del nen quan estic a casa treballant. *I es compagina bé?* A nivell econòmic és un esforç però es compagina bé, és l'única possibilitat. *Però tu t'hi sents còmode?* Si, és que si no jo no podria treballar a casa, no perquè si em truquen per resoldre un problema o un capítol d'un llibre que s'ha de discutir, jo no puc estar pendent del nen, és impossible i més amb un nen tant petit.” (...) “No, està totalment prohibit, està prohibit. Ja saben que quan jo estic treballant a l'estudi no es pot entrar. Jo tanco aquesta porta, aquesta porta i la noia ja sap quie estic treballant. O sigui que ha de ser greu perquè...Ha de ser algo que passi molt gros perquè em truqui a la porta, però no em poden interrompre constantment ni molt menys. És que si no poses límits així, no ho pots fer directament.” (0101).

“... ara m'estaves parlant dels nens, es clar tenint-ne dos, de quines edats són?

Un de sis i l'altre de dos, està a punt de fer-los

*Tots dos uns terratrèmols això vol dir que per això em comentàves de fer un estudi fora de la casa oi? Mmm.*” (0104)

“...a l'hora de sopar hem de fer una mica de sobretaula i llavors ens posem a mirar la pel·lícula però jo si tinc feina sopo i pujo i si tens nanos doncs s'hi barreja el que t'he comentat abans, si plega a les cinc, se l'ha d'anar a buscar, li he de donar el berenar i jugar amb ell, has d'estar per ell, i això si tens la feina lluny de casa ho tens ben separat però si estàs aquí no és el mateix. Si tinc l'ordinador engegat amb una feina que s'ha d'acabar per demà i tens el nano per aquí fent voltes que vol jugar amb tu. Bé, intentes fer les dues coses i trampejar el que pots.” (0208)

Altres expressen punts de vista més radicals tot i que cal dir que aquest entrevistat no té fills:

“També has de saber-ho marcar, li pots posar un ordinador al costat i que vagi fent... Si treballes treballes. És com si ets a casa i vols llegir el diari i el fill vol jugar a pilota, doncs marques unes pautes i si no pot ser més tard de jugar a pilota, doncs ho sento.”  
(0206)

#### **Comentari a les aportacions de la categoria 4.4.- Relacions amb els fills**

El fet de tenir fills dificulta el Teletreball sempre i quan no es tinguin recursos per tenir cura dels fills i a la vegada teletreballar. Aquest aspecte dels recursos també incideix en la facilitat o no d'aïllament dins de la vivenda per concentrar-se en la tasca i també per tenir converses telefòniques amb tranquil·litat. La societat en general, no accepta que quan reben trucades o fan una trucada, la persona que suposadament està treballant tingui una criatura al costat. Aquest aspecte és evident, no pots estar per la tasca i per les criatures alhora. Amb els nens és més que probable que hi hagi menys productivitat. El conflicte es manifesta quan el teletreballador ha d'amagar aquesta realitat i no té recursos per solventar el problema.

#### ***4.5.- Satisfacció amb les relacions familiars***

*Amb aquesta categoria pretenem il·lustrar les diferents vivències dels entrevistats respecte la seva vida familiar i la forma en què pot interactuar el tipus de feina que es desenvolupa a casa amb aquestes relacions.*

Majoritàriament els entrevistats destaquen a part de la pròpia vivència, reflexions sobre la diferència entre ser solter, tenir parella o tenir fills:

“Personalment no té problemes familiars donat que és solter, però a algun company que coneix el fet de treballar a casa li representa una font adicional d'estrès que es tradueix en la qualitat de les relacions familiars”. (0200)

“Depèn de si estan separades les funcions o no, si estan ben marcats els horaris, depèn de si hi ha nanos o no, poden haver conflictes, evidentment. Pot ser que afectin a la feina perquè rendixin menys, potser... ja ho deia la Susana Fienquievich, sobretot afecta els



homes, els que ho noten més són els homes donat que de no veure'ls gens, poden ser-hi més temps, dedicar-s'hi, etc. El cas de les dones ja no és tant clar, genera més estrès donat que genera fins i tot més despesa amb els nanos. No sé exactament perquè però és el que es diu. Si a més de les tasques familiars amb els nanos, i les tasques domèstiques, ha de fer les tasques professionals pot ser problema sobretot si no estan definits prèviament els rols i les atribucions de cadascú.” (0207)

A alguns no els suposa cap problema familiar, inclús els és gratificant per l'augment de contacte que suposa i per la facilitat que poden tenir de combinar els horaris:

“La combinació de la feina de casa i l'atenció a la filla és motiu de pacte familiar i es resol de forma satisfactòria per tots dos. Manifesta que si està amb la seva filla i s'hi posa a jugar quan està fent una feina, després ho recupera al vespre.” (0201)

“*Pots parar per estar tots tres junts...* No no ens ho planifiquem sinó que la dinàmica quotidiana ja ho porta, Quan ell vé sopem i el nen ja està dormint, i jo estic pencant, o sigui que a dosis és una cosa que s'articula.” (0101)

“*Tot això els suposava un avantatge ja que el feien servir?*”

Si, és clar, els germans i els pares. El meu pare és enginyer i la meva mare infermera. Els meus germans tenen 27, 24... bé, mica en mica han entrat en la informàtic, son tres nois i dues noies, Hi ha una que és dissenyadora gràfica o sigui que li anava bé tenir-lo allà, un que és enginyer topògraf, un altra fotògraf o sigui que els anava bé tenir-lo allà. Hi ha hagut moments que l'ordinador ha fet 24 hores al dia, anant fent torns empalmant uns amb els altres i així s'amortitza.

“*O sigui que els anava bé tenir-lo allà i no els molestaves...*”

No. és ara quan es queixen. Ara desapareixo a l'hora que toca, a les nou del matí, torno al migdia i llavors fins al vespre no hi soc.(...) Al principi estudiava i després ha estat com una continuació, tot igual.” (0206)

“Precisament diuen el contrari, que l'internauta és una persona aïllada que no es relaciona i precisament jo crec el contrari, el teletreballador no es relaciona amb la gent de la oficina, però el pare que treballa a casa veu els fills, no allò que arriba a la nit i no els veu perquè són a dormir, o les parelles que treballen i no es veuen a vegades ni a la nit doncs si treballen a casa es poden veure més, tot el dia. Que això sigui bo o dolent és una altra

història però que et relaciones més amb la gent que tu has triat no amb els que et toca compartir l'oficina.” (0206)

Dins la interacció familiar hi ha alguns problemes per les connexions:

“Bé, hi ha un problema que és la utilització de la línia telefònica. Jo els vaig dir: molestarà que faci servir el mateix, la mateixa línia de telèfon o m’he de preocupar de què caram és això del XDSI i instal·la-ho... i em van dir que no, no cal que ho compris i si algun dia ho necessites i el telèfon està col·lapsat ja en parlarem i buscarem una solució. Quan estic connectat i a casa, i els meus pares no saben interpretar si estic connectat, han agafat l’hàbit de preguntar si poden telefonar. Familiarment ha afectat d’aquesta forma... hi va haver una època que la Uoc va fer servir un altre sistema de connexió i es trucava a Barcelona i bé per qüestions econòmiques del que podia pagar la uoc, et trucaven a tu i és clar si tu truques el telèfon no sona però si truquen si i durant aquesta època hi havia l’inconvenient de no poder connectar-se a hores bastant tard, per exemple, el meu pare té el costum d’anar-se a dormir a les onze, doncs és clar, això limitava bastant l’horari de connexió, i la uoc va veure altres problemes tècnics i va canviar el sistema. Ara només se sent el sorollet del mòdem quan connecta” (0203)

També hi ha qui comenta les accions que fa per combinar la vida familiar i la laboral i solventar els problemes però els resultats no són del tot satisfactoris:

*“Com es pot trampejar? (la situació de treballar amb el nen)*

Una és aquesta, tenir un ordinador al meu costat amb jocs i s’hi pot passar hores i hores, l’altra és sacrificar part d’un i part de l’altre. Si estic molt agobiat per la feina li dic que s’aguanti i jugui sol i si no estic tant agobiat procuro fer a la inversa i la feina que s’espera i estar-me per ell no? Però bueno, lo que et deia no, que si truca un client i de vegades de fons se senten els sorolls dels videojocs seus o se sent ell que salta i crida. No queda gaire bé tenir una conversa de feina i sentir de fons un nen com juga no? Però de vegades té l’avantatge que una persona que treballi en una oficina i plegui a les set o les vuit del vespre quan arriba ja no veu el nen perquè està dormint no? En canvi jo a les cinc ja el veig i si té un dia de festa o l’haig de portar al metge el puc acompanyar sense cap dificultat, sense haver de demanar permís al jefe no? Jo estic més amb el nano inclús amb la meva família, amb la meva dona malgrat els conflictes que t’explicava abans, que una persona que treballa a fora no? I no sé... Pots si s’ha de fer feina de la casa la puc fer, no sé, si s’està imprimint una cosa doncs puc fer feines de casa, es pot anar barrejant. Hi ha

persona que treballa a casa i no pot suportar el fet de no separar-ho, jo ho porto bastant bé, no em suposa gaire problema. No sé, a vegades que la meva dona està a baix mirant la tele, les notícies i joestic aquí dalt, sento la tele i comentem el que sentim de la tele jo aquí dalt i ella a baix, És un rollo...” (0208)

Finalment hi ha qui reflexiona globalment sobre les relacions familiars, la intensitat i la necessitat d'establir pactes per a diferenciar els dos àmbits laboral i personal o familiar:

“El més important en aquest tema és prendre's la feina com a tal, es realitzi on es realitzi. Saber separar els diferents entorns. Estar treballant o amb la família, però no treballant amb la família.” (...) “I amb la família tras un període d'adaptació sembla que la cosa es normalitza. El principal problema amb la família es que existeix la tendència a creure que estàs disponible en tot moment. En el meu cas s'ha arribat a un equilibri. Reconeixo una major disponibilitat però no per a qualsevol cosa.” (0200)

“Les relacions personals i familiars són més intenses per lo bo i per lo dolent.” (0201)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 4.5.- Satisfacció amb les relacions familiars**

Majoritàriament les aportacions han estat centrades en la problemàtica de combinar les relacions familiars amb la tasca. Ara bé, hi ha qui aporta una visió més positiva i per tant destaca el que ens diu la teoria, que el teletreballador pot millorar la seva relació familiar. Tot i això és només un dels entrevistats que ho manifesta. De fet però el secret està en acceptar els diferents rols i trobar solucions satisfactòries a la problemàtica generada per aquesta interacció a través de pactes.

## ***5.- Aspectes temporals del Teletreball***

### ***5.1.- Temps de dedicació i contrast***

*Aquesta categoria ens informa sobre la percepció no tant de la càrrega de treball com del contrast que hi ha entre una feina típica i una altra desenvolupada amb el Teletreball o el temps real de dedicació des de casa i des de l'oficina en el cas de teletreballadors a temps parcial.*

La majoria d'entrevistats manifesta que teletreballa a estones i principalment això els fa uns grans defensors d'aquest sistema de treball que els permet complementar la seva feina presencial amb la feta a distància o els permet combinar la seva feina presencial amb una altra diferent a distància donat que significa un estalvi de temps si més no en els desplaçaments:

*“Per tant per tu és tot un avantatge teletreballar i fer-ho a casa...*

*Si, m'hi poso una estona, o el cap de setmana...*

*O sigui que et fa estalviar temps?*

*Es difícil de dir perquè són metodologies d'ensenyament diferents. Passa que a la Uoc a vegades et va bé fer la feina quan t'arriba i com a consultors complim el pla docent i els períodes en què s'ha d'entregar. No hi ha cap obligació horària i per tant tens possibilitats de muntar-t'ho a la teva manera. Perquè jo sabent les setmanes on tinc puntes de feina, em distribueixo el temps i la feina de la manera que jo crec.” (0203)*

*“Doncs obro l'ordinador com a mínim dos cops al matí quan soc a casa. I em connecto a xarxa. Obro a primera hora del matí a veure que hi ha, si hi ha alguna cosa urgent torno a obrir a mig matí o si no, si és un matí que no hi ha cap expectativa que hi hagi res important, torno a obrir abans de plegar al migdia per veure si hi ha alguna cosa important i tal. A vegades els companys et truquen i et diuen obre el correu que hi ha alguna cosa que interessa molt que miris però normalment jo ho faig, al principi i al final. Si veig que hi ha algun problema que s'estan contestant entre ells i enviant coses doncs ho obro a la meitat.” (...) “...a la nit em connecto i a vegades el que faig és treballar temes d'Internet, si necessito fer una cerca, o connectar amb algun grup, moltes vegades ho faig a la nit després de sopar, tranquil·lament perquè és un tipus de feina relativament mecànica i distreta i llavors tot i que estic cansada a la nit, doncs ho puc fer-ho no?” (0104)*

Altres manifesten la dificultat per desconnectar i per tant fan amb freqüència horaris molt dilatats:

“...com que no hi ha cap rellotge que et digui o companys que a les set de la tarda o a les vuit del vespre marxen, tu continues treballant i continues i a vegades que encara que visquis amb algú, jo també he viscut amb parella mentre teletreballava, però és igual, encara que visquis amb algú tu continues treballant perquè et sembla que, bueno, saps hi ha molt de perill d'això perquè com que estàs a casa, treballar i treballar. Jo encara m'hi trobo.” (0103)

En una altra aportació, es manifesta la gran llibertat que significa combinar-se els horaris i la satisfacció que això comporta:

“A part d'això visc molt millor que... Per exemple, les meves amigues que treballen en redaccions i llocs així, el problema que tenen és que han de treballar de deu del matí fins les vuit del vespre i han d'estar-se a la redacció, no poden marxar, no poden dir me'n vaig a fer la compra de la setmana. En canvi jo, hi estic tantes hores i em compagino bastant la feina i la casa. Llavors per allà la una plego de treballar i me'n vaig tranquilament a comprar el que vull per dinar, dino tranquilament...” (...) “Com que jo he estat sempre així, bastant llibertària diguéssim m'agrada més que estar en una redacció sotmesa al jou de primera que has de quedar bé amb els jefes sempre, que has de vigilar que dius no sé què, que no pots trucar a no sé qui, jo aquí barrejo feina i amistat per correu el electrònic parlo amb els meus jefes per coses de feina però també parlo amb els meus amics. I per telèfon tant truco a les meves amistats com per coses de feina. Ho puc barrejar molt. En canvi si estés en un lloc i digués vaig a trucar a la meva amiga Anna. Em dirien i tu perquè truques a la teva amiga Anna? Vull dir que aquí puc fer la meva.” (0103)

“Hi ha dies que treballo onze hores i hi ha dies que només en treballo tres. Ho faig... treballo molt al meu aire perquè soc una persona molt poc... amb molt poc ordre. Vull dir jo m'agrada treballar quan estic... Crec que és una feina que necessites estar molt inspirat per treballar. Llavors hi ha dies que dono molt de si i tinc molta inspiració i sóc capaç de preparar moltes coses, inclús les classes mateix, escriure-les d'una manera o escriure-les d'una altra, canvia molt, llavors si estic inspirada treballo molt i el dia que no em surten les idees, no hi ha manera, inclús amb la tesi i llavors ho deixaries tot. Pots comptar una mitjana de vuit hores.” (0102)

## **Comentari a les aportacions de la categoria 5.1.- Temps de dedicació i contrast**

Podem destacar diverses situacions. La primera és la centrada en el Teletreball parcial. Aquesta situació suposa que el treball extern ens condiciona l'horari de Teletreball. Una segona situació que es pot interrelacionar amb l'anterior és la de tenir fills o no. Podem dir que aquesta situació condiciona la pràctica del Teletreball. Hi ha hores de dedicació a la canalla que després hauran de ser compensades. En cas contrari, la gestió del temps no és tant condicionada. Una tercera situació és la de teletreballar a temps complert. Aquesta última situació podem dir que és la que comporta un nivell més alt d'organització del propi temps de treball i la seva relació amb el temps familiar. A vegades el Teletreball és la única forma laboral, i la resta de la vida s'organitza a voltant del temps dedicat al Teletreball.

A nivell general podem dir també que per teletreballar es fan servir hores on es pugui estar tranquil. La nit és un dels moments més aprofitat pels teletreballadors a temps parcial tot i que els que teletreballen a temps complert és una franja horària d'emergència, per acabar les feines urgents.

### ***5.2.- Temps de família i temps de treball***

*En aquest cas, la categoria ens informa del contrast que hi ha entre el factor temps dedicat a la família o a l'oci i el temps dedicat al treball. De fet ens informa sobre l'organització del temps més que no pas de la percepció de passar més o menys temps amb la feina o la família.*

En primer lloc podem destacar aquells entrevistats que combinen aquests dos temps i diferencien altra cop la situació d'estar sense parella o amb família. Sembla ser que la família obliga a tenir uns horaris més rígids semblants al d'un treball més estereotipat i en tot cas marca el "tempo" de treball:

"En tot cas si no dina a una hora dina a una altre. Si estàs sol llavors si que t'organitzes a la teva manera. Ara si depens dels altres, i t'has d'adaptar als horaris de la teva família, crec que en aquest sentit s'assimilaria a un treball normal perquè t'has d'imposar uns horaris encara que no vulguis." (0102)

“...no visc sola, comparteixo pis amb una persona amb un noi, vivim junts. Llavors em va molt bé perquè a l'hora de treballar aquesta persona se'n va a treballar i mentres està treballant a mi no em molesta i al pis està sol i no hi ha ningú, jo puc treballar i fer la meva. Al vespre arriba i et va molt bé perquè un dels problemes que em vaig trobar quan vaig començar a teletreballar va ser que al principi tens tot el dia, no et poses... com que no hi ha cap rellotge que et digui o companys que a les set de la tarda o a les vuit del vespre marxen, tu continues treballant...” (0103)

En el mateix sentit, uns altres entrevistats manifesten la dificultat organitzativa que suposa separar el temps de treball del temps familiar. Una teletreballadora que ho ha deixat de ser però dins de poc hi tornarà, manifesta que el temps de treball li marca la vida afectiva, i al mateix temps deixa entreveure la necessitat d'organització del temps per tal de teletreballar:

“Jo tinc una dificultat afegida, i és que no només sóc teletreballador sinó que també sóc teletreballadora, i això vol dir que faig més hores que un ventilador que estic intentant organitzar perquè no ho sigui tant. Un dels primers problemes és aquest, la dificultat de separar entre la vida personal i la vida professional sobretot pel que fa a hores no? a tal hora començo, a tal hora acabo” (0207)

“Ara tinc un horari, treballo a fora, quan ell arriba no em troba jo arribo a la nit però ja sabem que tenim aquella història per compartir. Abans passava que jo estava tot el dia a casa i arribava ell a les sis de la tarda i llavors la meva jornada s'acabava perquè aprofitava per fer coses amb ell. Clar, m'aixeco a les vuit i em poso de vuit a sis, però no era així tampoc perquè hi havia mil coses que et distreien i llavors acabava treballant a les nits, acabava treballant a les nits i és una cadena. Llavors em vaig adonar que t'has d'organitzar el coco ha de ser molt fort.” (0105)

Altres manifesten clarament quins són els seus ritmes, més nocturns o més familiars, que li permeten diferenciar la jornada laboral i la dedicada a altres tasques de casa o pròpies:

“No si t'ho combines de la forma que t'interessi, jo què sé, a mi m'agrada treballar de nits, i no m'importa posar-m'hi fins a la una o les dues de la matinada, en canvi planxar



roba a aquestes hores fa més mandra. I si a les onze del matí surts a comprar et toca el sol i si a les onze de la nit que no pots anar a comprar et poses a treballar i ja està. Ara be, ningú, a més a més treballes més tranquil quan no et telefona ningú, De nit vaig més per feina, una mica la fusió entre la feina productiva, la que guanyes diners i la que no.” (0206)

“...els familiars, els amics et truquen quan els vé bé, però a mi no em molesta gens, en canvi el que si que em molesta és que els clients em truquin fora d'hores i això ho vaig solucionar de soca arrel posant dues línies; pagant dues línies, si tingués el despatx a fora ho hauria de fer igual, aquí tinc dues línies i si sona la línia del despatx en unes hores que considero que no han de trucar, deixo que soni el contestador i ni l'escolto per no agobiar-me. Per exemple, a mi diumenge em truquen perquè el dilluns a primera hora m'hi posi, ni l'escolto fins dilluns. Ho faig d'aquesta manera. Amics i familiars, no m'importa.” (0208)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 5.2.- Temps de família i temps de treball**

Una afirmació freqüent és la de combinar horaris o establir normes que permetin el treball a casa. D'altra manera, la utilització conjunta de l'espai pot suposar un problema. El temps de treball pot afectar la vida afectiva i el temps de família pot afectar la productivitat. Per exemple, hi ha qui ho soluciona treballant de nits.

## **6.- Relacions amb l'empresa**

### **6.1.- Percepció del suport que rep de l'organització**

*Per no trobar-se sol i per fer una producció adequada a les expectatives de l'empresa, cal que aquesta ofereixi al teletreballador tot el seu suport. Tot i que la mostra no incorpora ben bé cap teletreballador a temps complert (tret d'un), podem considerar els teletreballadors de la UOC dins d'aquesta categoria.*

Algun dels teletreballadors de la UOC manifesta que la relació amb l'estructura de la universitat és mínima i potser agrairia una mica més d'interacció social:

“El que et deia era que tota la part de docència s'assimila al Teletreball perquè la feina forta la fas a casa. La part de Teletreball, la part de la UOC, les interaccions que hi ha, són poquíssimes. Et veus dues vegades amb l'entitat. Una a principi de curs per fer una trobada presencial on et veus amb tots els professors de l'assignatura amb els alumnes i els directius de la universitat i una altre al final de curs que t'hi tornes a trobar. Llavors els directius de la universitat quan tu vas allà l'únic control que et fan sobre tu és que hagi anat a aquesta trobada. No et demanen què els poses ni que els posaràs. Tu tens una guia per relacionar-te amb els teus estudiants i llavors a partir d'aquí ho fas com vols. Tot és virtual tant amb els directius com amb els estudiants. No tinc cap mena de relació més amb la Universitat Oberta.” (0102)

### **Comentari a les aportacions d'aquesta categoria**

En aquesta categoria no trobem gaire informació. En especial això passa per què cap dels entrevistats és un teletreballador que depengui d'una empresa. Els que més s'hi poden ajustar a aquesta definició són els entrevistats que treballen per la UOC. Reben poc suport pel que fa a les relacions presencials malgrat que si que tenen suport a nivell de les comunicacions. Aspecte diferent és el dels professors permanents que si que tenen un alt nivell de presencialitat. L'aportació recollida és dels treballadors anomenats consultors que si que tenen molt poca interacció amb l'estructura organitzativa.

## ***6.2.- Satisfacció amb l'empresa (relació entre treball, satisfacció amb els resultats i la comunicació)***

*Amb aquesta categoria pretenem identificar la satisfacció general que expressa l'entrevistat respecte la seva feina com a relació laboral, amb el fruit del seu treball i amb la comunicació entre els diferents intervinents en el procés de producció.*

Alguns entrevistats manifesten la dificultat que suposa comunicar-se a través del correu electrònic pel fet que l'escriptura no és el mateix que la veu ni el mateix que veure's personalment amb el plus afegit d'haver de tenir cura amb les relacions amb l'organització de la qual es depèn:

“La comunicació és diferent, si entenem el que hem dit de Teletreball la comunicació és diferent, no és el mateix que dit amb paraules perquè per escriure les paraules, parlant necessitem poc temps per dir les paraules però escrivint necessitem més temps, temps de connexió, temps de posar-nos-hi, a més el que diuen a vegades, és molt més positiu escriure una carta, hi ha certes comunicacions que la gent no s'atreveix a fer-les de paraula i les fa per carta perquè, la comunicació es pensa molt més que no parlant, i aquí passa el mateix, el fet que ens haguem d'estalviar paraules fa que els haguem de buscar el sentit, de pensar molt més i concretar molt més i jo crec que hi ha una gran tasca, almenys quan jo escric, quan escrius a algú que en primer lloc difícilment hi he parlat, potser hi he parlat un dia, el primer dia de la UOC, a la trobada de presentació veus quaranta, cinquanta persones, les classes són de 75 persones però dels que puguin venir, és molt difícil que et quedi la cara d'aquella persona, alguns et fan preguntes, altres no, o sigui que la comunicació que estableixes entre dos o tres mesos és bàsicament escrita i bàsicament jo crec que s'ha de fer amb tacte, això fa que en segons quins tipus de missatges has de mesurar molt més les paraules o a l'hora que els alumnes et facin una pregunta veus que la pregunta està clarament formulada i pots entendre el que et demanen i altres que no saps que et vol dir i has de demanar aclariments del missatge. S'ha de ser molt concret també perquè la resposta ha de ser concreta. Hi ha unes eines dins del campus virtual de la Uoc que és el bar en el qual pots improvisar, mira hi ha aquest alumne, aquest professor, vaig a demanar-li de que iniciem una conversa però si s'ha d'escriure, desseguida passen cinc o deu minuts. També arriba algun moment que et canses i ho has d'acabar. En resum, això fa que hagi de mesurar molt més les paraules, De fet va passar el trimestre passat amb un alumne, em va comentar una cosa global de

les notes i jo vaig fer una contesta i (sona el telèfon i el passa als seus pares) i llavors vaig contestar però entre ells anaven fent una mena d'interpretació del que l'altre volia dir, i suposo que això ha anat fins aquí i considero que aquest exercici no pot anar així i ell em contestava si, però potser no m'he expressat bé... vaig decidir que si no ens veiem i ho parlàvem no en sortiem. Eren matisos que escrivint eren difícils de transmetre.” (0203)

“...quan treballes amb altres professors si que et pots comunicar amb el correu electrònic però és molt més fred. Per exemple la nostra assignatura la fem entre quatre professors. Tenim quatre grups de la mateixa assignatura que imparteixo jo. I ens comuniquem tot el curs bàsicament amb ordinador. Un que va començar nou l'any passat ens vam veure el primer dia, no ens coneixiem de res i fins la última trobada de final de curs no el vaig tornar a veure. És clar, si et poguéssis veure, a vegades les coses serien més ràpides, per fer entendre una cosa seria més ràpid perquè no és lo mateix parlar-ho que explicar-ho per escrit. Llavors això també...” (0102)

“Un greu inconvenient relacionat amb la feina pot provenir de la incomprensió del teu cap, o d'unes relacions dolentes amb ell. El teletreballador hauria d'evitar per tots els mitjans veure's embolicat en maniobres subterrànies, ja que té poques defenses contra elles.” (0200)

També en aquest sentit, però reconeixent la facilitat de treball que els suposa el fet de les noves tecnologies, un entrevistat comenta:

“En X i el seu equip treballen sobre documents penjats a la xarxa d'Internet. Tots els guionistes treballen des de casa sobre el mateix document i saben qui l'ha modificat. Un cop a la setmana es reuneixen per treballar conjuntament i aprofitar la creativitat col·lectiva i la sinèrgia que es produeix a l'hora de redactar. La interacció en aquest sentit la considera fonamental.” (0201)

Altres reconeixen la gran utilitat de les comunicacions i la optimització sobre la feina que representa el fet de teletreballar des de casa:

“A part d'això com que és una feina que has d'escriure i concentrar-te, molt millor. Com que és una feina que t'has de concentrar, en un lloc sorollós amb molta gent és molt més difícil concentrar-te, en canvi aquí em va super bé perquè em concentro ràpidament.” (0103)

“Ahh... A veure, de fet nosaltres ehh... el que és el correu electrònic ehh... i en el nostre cas el campus virtual és doncs un element essencial pel nostre treball és a dir sense el campus virtual, sense el correu electrònic no podríem fer la feina que fem. A veure jo diria que la major part o actualment podríem dir que un setanta o vuitanta per cent de la feina que faig la faig des de casa o des de qualsevol lloc perquè a vegades he hagut de sortir a l'estranger, a vegades ho hem de fer i hem hagut de treballar des de fora sense cap mena de problema. Per tant en aquest sentit diria que el campus és molt important i que bueno que d'alguna manera és un element imprescindible. Ara suposo que encara arrosseguem una certa dinàmica de presencialitat que a vegades és necessària per la gent amb la que treballa és important que ens veiem, la presencialitat, no podem dir que no siguin necessaris aquests moments però sovint hi ha moltes coses que podríem fer-les sense necessitat de ser a la feina, mmm... per exemple tota aquesta gestió que fem de la carrera, aquesta comunicació que jo faig amb els professors que coordino, a veure la podria fer des d'aquí o des de qualsevol altre lloc i no necessàriament anant a la seu central o l'oficina o com ho vulguis dir. Bé. Per tant a mí de fet m'agradaria que tot i que segurament a mi em dóna la impressió que el percentatge de Teletreball com em sembla que tu l'anomenes, el percentatge de Teletreball a la meua feina és molt gran i em dóna molta flexibilitat a l'hora de treballar, crec que encara aquesta flexibilitat podria ser més gran, i en aquest sentit suposo que serà més gran, ah... jo espero que amb el temps la flexibilitat encara sigui més gran; de fet perquè el que és tracta és que facis la feina i el lloc on la facis penso jo que ha de ser el que tingui les millors condicions per fer-ho.” (0204)

“Totes aquestes coses donen, afegeixen un plus de qualitat a la feina que per mi és molt important. Eh...una altra qüestió pot ser el que deia abans que jo aquí puc fer una feina amb tranquil·litat, millor que a Barcelona on truca el telèfon continuament, un company et demana alguna cosa...” (...) “ A Barcelona és un espai gran amb una taula, no tinc un despatx individual. És un inconvenient. Treballem en un espai gran i és un inconvenient se senten totes les converses dels altres i és un inconvenient. Quan treballo aquí pot haver alguna trucada però jo intento ser molt disciplinat. A les vuit ja treballo i si vull parar paro però continuo treballant aquí i a Barcelona. A mi em comporta molts més avantatges que inconvenients. Ara tenim una reunió, vé hi aniré, però la part que jo no hi he de ser, preferiria estar a casa. Bé, si treballés sempre a Barcelona, potser no tindria aquesta percepció, però jo em trobo molt millor a casa. Hi treballo el doble.” (0204)

Inclús amb el tema del cobrament, el sistema és telemàtic i hi ha plena satisfacció amb el sistema:

“el cobrament és que ells fan la suma de totes les coses que jo he fet en un mes i m'envien una carta dient et paguem tal i llavors m'ingressen els diners en un compte corrent, és tele tele total. Perquè abans si que anava en un lloc a entregar l'article anava allà i si més no els veia una mica i estava per allà, però ara no. Com que el Ciberpaís està a la Zona Franca i està tope lluny, no tinc cotxe i per anar-hi haig de fer moltes combinacions, no vaig ni a portar-lis el material sinó que els hi envio directament per correu electrònic.”  
(0103)

També hi ha qui afirma que la majoria de comunicacions són a partir del correu electrònic i per tant no els suposa massa despesa de connexió i el sistema els sembla adequat:

“És que tampoc estic tant connectada perquè el que més utilitzo és el correu electrònic i per tant és una trucada me'l baixo i ja està” (0103)

“Llavors quan estic aquí, què faig? Primer de tot em connecto, miro si hi ha res d'urgent, si hi és la responc directament per mail i de vegades necessito utilitzar el telèfon també per connectar amb algú d'una altra àrea. Depèn del tema que es tracti, si es tracta d'un tema una mica delicat i que potser per mail és una mica difícil d'escriure'l o és complicat, a lo millor necessitaria dues planes, llavors utilitzo el telèfon perquè és molt més ràpid. Si no, és quedar per algun dia, llavors utilitzo el mail. També utilitzo l'ordinador per accedir a la memòria compartida de la UOC, el meu grup tenim una memòria compartida, llavors jo en tinc una de memòria meva i llavors tenim la memòria gran de tota la UOC. Això ho té qualsevol treballador de la UOC. Tenim una memòria general, una memòria per grup i una memòria personal. Llavors jo el que faig és accedir a aquestes memòries a partir de la xarxa per doncs aconseguir documents el que sigui no? que necessiti treballar a casa.”  
(0104)

Altres reconeixen les dificultats que els suposa el fet de teletreballar a casa amb el sistema de comunicació limitat pel que fa a les possibilitats que el sistema de Teletreball requereix:

*“Tens algun problema per teletreballar?”*

No, no tinc cap tipus de dificultat només limitat tècnicament, per exemple la connexió, no només pel mòdem sinó per la rapidesa de connexió i la informació que es necessita. Joestic aquí i faig la programació, per exemple d’un projecte i amb Teletreball no ho podria fer, via mòdem. Comparativament aquí (a l’oficina) tens moltes més possibilitats, moltes més eines. Perquè programació no és només fer un programa i gravar-lo en un diskette i entregar-ho i ja està. És molt més complexe. El Teletreball a casa és molt més limitat trobo jo.” (0205)

“...en contacte ho estàs, (amb la gent) el contacte tèrmic. A nivell de comunicació està limitada via mòdem i tota la informació que un programador necessita no hi és a la xarxa, sinó que per consultar amb un company que en sap més que tu, o accedir a un material aquí a la oficina en uns fitxers més manuals; se suposa que també els necessites a casa però. No sé hi ha un fluxe d’informació, de comunicació que es propaga de forma poc concreta i és a nivell de conversa d’opinió que és difícil de dir-ho. manera, es fa servir la comunicació escrita, informàtica per dir-ho d’alguna manera que és lo que viatja però crec que la programació és més àmplia, és...” (0205)

Una altra dificultat que no és pas inherent al Teletreball és la gestió dels Correus Electrònics:

“Una distracció que hi és si som estrictes és el propi correu electrònic. No diferències entre el correu personal i el professional. El que d’una banda és positiu que et comuniquis molt més, fins i tot amb els clients, amb els col·laboradors, és clar, et distreu del que seria la productivitat estricta però entenent que la dinàmica ha de ser fluïda però indirectament tot és positiu, tot és productiu.” (0207)

Per contra, uns altres manifesten que fins i tot treballen en grup i aprofiten les noves tecnologies per comunicar-se, i potser podem ressaltar això, que la comunicació telemàtica té dues vessants, la de dificultat en la comunicació i la de facilitar la comunicació a distància amb un mínim garantit d’èxit:

“la majoria de projectes els faig jo sol i llavors per projectes grossos, o pel que sigui m’associo amb algú, llavors igual, mòdem amunt i avall.” (0206)

“... l’IRC o l’ICQ. Aquest és un programa que et permet d’alguna manera mentre estàs treballant a la xarxa, veure de cop sense necessitat de connectar amb un servidor d’IRC ja t’avisarà immediatament si tal s’ha connectat a la xarxa i llavors jo li puc enviar un missatge de “mira el que t’he enviat per correu” o si no tinc temps de connectar i enviar-li el missatge i jo esperar la resposta, li poso un missatge d’Ep, així que et connectis mira’t aquest missatge i digue’m si ho pots fer... Això agilitza enormement la tasca, tot són mecanismes no? L’ICQ et permet enviar-li missatges curts, arxius, et permet fins i tot iniciar amb xat que en el fons és el mateix però que aquí a Espanya és difícil però amb programes com netmeeting o net to phone fer el mateix amb micros, altaveu i fins i tot amb càmeres. Et permet compartir aplicacions per exemple la pissarra que se’n diu per dibuixar gràfics i que l’altre ho vegi en temps real. Tot això és la xarxa...” (0207)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 6.2.- Satisfacció amb l’empresa (relació entre treball, satisfacció amb els resultats i la comunicació)**

Els entrevistats manifesten de forma global el seu nivell de satisfacció amb la seva tasca i per regla general és positiu tret de la manca de suport tècnic i alguna mancança a nivell afectiu. Pel que fa a les comunicacions s’esmenten diversos problemes:

- La dificultat d’expressar-se per escrit
- La dificultat de treballar en equip
- La dificultat de transmetre les diferents percepcions
- La dificultat de transmetre les emocions
- La dificultat de llegir molts E-mails

Per contra, hi ha avantatges:

- Rapidesa
- Treball en equip
- Treball sobre un document compartit
- Flexibilitat



## **7.- Aspectes legals i relacions laborals**

### **7.1.- Condicions legals**

*Sembla que els teletreballadors no estan contemplats en la legislació espanyola i per tant se'ls ha d'aplicar la normativa del treball a domicili o altres normatives que els obliguen a ser autònoms. Aquesta categoria ens permetrà veure si els entrevistats tenen aquesta percepció de la necessitat d'un marc jurídic propi per la relació de treball que estableixen amb les seves respectives empreses o clients.*

Sembla que una gran majoria dels que es posen a teletreballar ho fan des de l'economia submergida:

“Hauria de pagar els autònoms i l'IAE però no pago res...(...) Com tothom.” (0103)

I en contrast n'hi ha d'altres que en treballar en sistema mixt, desconeixen els condicionants legals de la feina:

“A veure, ah.. Jo sé que hi ha alguns requeriments, però jo no. Sé que per declarar la feina que fan requereixen un tipus de requisits legals no, persones que per exemple estan treballant en un altre lloc, per exemple en el nostre cas persones que estan treballant en no sé suposem en un EAP i que a més fan de tutors nostres, a l'hora de declarar la feina que fan amb nosaltres necessiten donar-se d'alta a algun lloc però ho desconec.” (0204)

I finalment trobem l'opinió del qui creu que són imprescindibles unes noves relacions laborals:

“Home, el més important és adaptar-se als canvis, no als d'ara que ja hi som sinó als que vindran, i ara tan sols alguns ja comencen a imaginar i com incidirà tot això en... per molt que diguin com incidirà això en l'estructura social i concretament laboral, quina mena de relacions laborals, contractuals.. tot això generaran i també relacions socials, però la mare dels ous són les relacions laborals, contractuals, professionals i a partir d'aquí tothom anirà a fer el cafè al bar del davant però el que importa són aquestes noves relacions laborals econòmiques, contractuals.” (0207)

## **Comentari a les aportacions de la categoria 7.1.- Condicions legals**

Els entrevistats no donen gaire rellevància als condicionants legals del Teletreball. No forma part del seu discurs. Tot i la poca informació, per un dels entrevistats tots els teletreballadors actuen al marge de la legislació, la ignoren; i un altre entrevistat creu necessària una legislació que desenvolupi la relació de Teletreball.

El fet de no ser massa important pels entrevistats els condicionants legals del Teletreball es pot explicar a través del sistema de treball que fan servir. És a dir, entre els entrevistats no n'hi ha cap que compleixi la definició ortodoxa de teletreballador, és a dir, una persona que treballa a distància per una empresa amb els mitjans tecnològics facilitats per aquesta empresa. O bé tenen contractes laborals i practiquen el Teletreball de forma parcial o bé actuen com a "free-lance".

Tot plegat ens indica certament que existeix una certa precarització, una mica la possibilitat de fer el que es vulgui, sense gaires normes. No és estrany que a EE.UU el Teletreball estigui molt desenvolupat, el preu de les comunicacions i la cultura del treball flexible està molt arrelada, així com la mobilitat. La oportunitat que ofereix el Teletreball per a no moure's els suposa un gran avantatge.

### ***7.2.- Necessitat d'associar-se i percepció de precarietat***

*La sensació de solitud es pot manifestar en sensació de desampar, de sentiment de precarietat, de ser un grup de persones abocat a la marginalitat o no. Aquesta categoria ens permet esbrinar com és el sentiment dels entrevistats.*

Una de les persones entrevistades ha manifestat de forma rotunda que el Teletreball és una nova forma de precarització laboral, aspecte que es compartit per altres i una altra persona entrevistada li dóna un adjectiu despectiu:

“Lo que té de dolent també és la precarietat de la feina. No és el mateix cobrar una nòmina perquè estàs en nòmina en una redacció que estar aquí i haver-t'ho de guanyar no? És més salvatge però no sé a mi m'agrada. Però he arribat en un punt on no arribem tots els Free Lances. Perquè és molt complicat i la feina periodística és molt precària,

però jo he arribat a un punt que estic cobrant com podria estar cobrant... com no he cobrat mai estant en nòmina enlloc no? Vull dir que...” (...) “I veig que dins del món periodístic el Free Lance és vist com el col·laborador i és vist com lo més baix no?” (...) “... som un nou proletariat o com ho vulguis dir que està sorgint a les ciutats, i no som sols els periodistes, els dissenyadors i jo que sé, jo conec traductors, dissenyadors, periodistes, no conec cap altre tipus, és la gent que conec de més a prop, som la gent que ens dediquem a això i normalment això vé de la precarietat, vull dir lo meu vé d'un somni perquè se'm va... però jo estic veient al meu voltant gent que no trobava feina de cap manera i s'ha hagut de posar a fer això.” (0103)

“Teletreballador és el “matxaca” que ho fa tot” (0201)

“Pel que fa a riscos laborals hi ha una major inestabilitat (abans, com a mínim) i menys seguretat. Sempre tens la impressió que ets el primer que treuen fora.” (0200)

“...no entenc que treballant el doble que una persona normal, que per cert quan ho explico la gent no s'ho creu, es pensen que xulexo perquè treballo tantes hores, però no entenc com treballant el doble que una persona normal no cobro el doble, no ho entenc. Tinc el meu propi negoci i treballant totes aquestes hores hauria d'estar guanyant 500, 600.000 ptes al mes i no les guanyo.” (0208)

I en canvi, una altra persona manifesta exactament el contrari, no creu que hi hagi aïllament o precarització. La diferència entre una i altra persona radica en que la primera teletreballa a temps complert i la segona a temps parcial:

“Jo no crec en això que el Teletreball provoca com li diuen, allò que estàs aïllat, que estàs marginat, això si que no, no m'agradaria donar aquesta imatge.” (0105)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 7.2.- Necessitat d'associar-se i percepció de precarietat**

La precarietat és un dels aspectes més destacats per alguns dels entrevistats. Tot i això no ho identifiquen amb el Teletreball sinó amb el ser autònom. No és la forma de treball si no com s'hi ha arribat, si a partir d'una recerca desesperada de feina per superar una situació d'atur o des de la voluntat de continuar una tasca d'alt valor afegit

que d'una altra manera no es podria desenvolupar. És una forma de treball de fàcil accés si es dominen les noves tecnologies. A vegades és més fàcil d'accedir-hi que no pas a una feina estable. El mercat que es forma a partir de les noves tecnologies és en aquest moment molt ampli i continua creixent cada dia. La precarietat vé pel fet de “buscar-se la vida”, el fet de no estar segur mai de la feina que es tindrà demà i de la quantitat de temps de treball que es necessita per guanyar un sou.

Des d'un altre punt de vista no es contempla aquest aspecte, en especial pels que el Teletreball és un complement de la feina. Correspon amb activitats d'alt valor afegit però no de forma exclussiva.

### ***7.3.- Percepció de risc***

*Sovint es pensa que a casa no hi ha riscos. Tot i això, el fet de portar el treball a casa significa que el risc percebut al treball es trasllada a l'esfera privada. Aquesta és la informació que ens dóna aquesta categoria.*

En general ningú ha observat cap risc d'estar a casa diferent del d'estar en una oficina però tampoc en general s'ha percebut la necessitat de tenir una assegurança tot i que un dels entrevistats així ho manifestava:

“El mateix seguro que tens aquí l'hauries de tenir a casa. No veig cap risc substancial per estar a casa.” (0205)

Un problema detectat i que existeix en totes les feines sedentàries també ha estat recollit per un dels entrevistats a més del problema de la contaminació per ones electromagnètiques:

“L'altre problema és que una cosa que potser no es diu mai i que potser després es veurà com a important que és el poc exercici que fa i després els efectes que té això sobre la salut. Vull dir que si una persona o un oficinista, o un administratiu ja camina poc i fa poc exercici, teletreballant encara menys, pot ser que vagi del llit a la cadira de l'ordinador, tornar al llit i ja està no? I això és perillós no? sobretot en funció de les estructures laborals que això generi no? Perquè vaja, n'estic segur que qualsevol teleempresari es pot

trobar en aquesta situació no? I per tant, la salut i el tercer punt pel que fa a la salut és important tenir un espai separat, a part del soroll que fan tot el dia els ordinadors, els camps magnètics, etc... I la contaminació, la Susana Finkelievich (*teletreballadora que escriu articles i crea opinió a la xarxa*) és el que comentava, que en algunes ciutats d'Estats Units potser per legislacions antigues, hi ha problemes per posar un lloc de treball en un espai de residència. Potser el problema d'Estats Units en aquestes ciutats vé de legislacions antigues de no posar-hi un forn de carbó en mig d'un espai residencial, però en tot cas s'haurà de tornar a revisar. En una escala on sistemàticament hi hagi cinquanta ordinadors en marxa tal i com està fent ara, començant a fer Apple, hi ha altres sistemes que estan fent el mateix funcionant: microones, infrarojos... Bé, en aquí la dada s'hauria de comprovar, però la freqüència dels nous mòdems d'Apple va en la mateixa freqüència; ha sortit a les notícies precisament que fan servir els ràdars de defensa de l'exèrcit francès i em penso que també és la mateixa freqüència que els microones. Potser els tècnics diran que això no vol dir res, però són una sèrie de coses que fan pensar, caldrà pensar molt això, que s'han de separar els àmbits personal, privat, domèstic del de treball, encara que sigui fent unes separacions en el mateix domicili o fer no sé, ales separades o unes habitacions separades i amb uns aïllaments perquè no deixen de ser unes fregidores els ordinadors, a curt termini però... les pantalles també emeten unes radiacions i vaja..." (0207)

Davant la pregunta de quins riscos percebeix teletreballant a casa, alguns entrevistats manifesten el mateix:

"L'únic risc per a la salut que percebo és una tendència més acusada al sedentarisme. Curiosament crec que contra menys surt de casa menys ganes tens de sortir. Col·lateralment també podem parlar d'una major activitat continuada i els riscos associats (per exemple diuen que treballar amb el ratolí pot fastidiar el canell, a casa t'aixeques menys)". (0200)

"Radiacions dels aparells (possiblement els de pitjor qualitat), càrregues de treball intenses que obliguen a dormir poc (fatiga)". (0201)

"Risc de falta d'exercici físic" (0203)

"Sedentarisme, tendència a quedar-se a casa". (0206)

“Poc exercici físic, acumulació de radiacions i gasos, menys qualitat lumínica acústica, d'aire, temperatura, etc...” (0207)

Aquesta manca d'exercici es compensa fent estiraments:

“Més o menys depèn de l'estrès de la feina però com a mínim si no puc sortir a caminar faig alguns exercicis de ioga, de coll, de respiració i de coll, però anar fent alguns exercicis.” (0207)

I n'hi ha d'altres que veuen riscos a la vista i de caure en la depressió per la solitud:

“Més estrès i soledat”. (0103)

“Risc de solitud, d'estrès, de manca de connexió psicològica amb l'empresa, etc”. (0104)

“Únicament el fet que moltes hores davant la pantalla afecten negativament la meua vista”. (0204)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 7.3.- Percepció de risc**

El risc que majoritàriament es percep a casa està relacionat amb el poc exercici que es fa. És a dir, amb el sedentarisme. No es perceben de forma generalitzada altres riscos a casa com són els de les radiacions de la pantalla, dels mòbils, de les caigudes, dels diversos accidents que hi poden haver a casa, tot i que algun entrevistat els esmenta a partir de les lectures que fa a la xarxa.

Trobem altres riscos: lesió als canells, a la vista, jornades de treball massa llargues que provoquen estrès, manca de ventilació, inadequació de temperatures, solitud i estrès.

Per contrarestar el poc exercici, un dels entrevistats proposa exercicis d'estiraments que és el que fa normalment quan se sent carregat, i fins i tot de meditació o relaxació a partir de diverses tècniques.

Tot plegat fa pensar que el teletreballador no percep gaire riscos tret que quan se li pregunta directament en troba algun.

Això indica que encara no es conceptualitza el propi domicili com un lloc laboral, sinó com la llar i la seguretat que dóna trobar-se protegit davant les situacions quotidianes de la vida laboral.

### ***7.4.- Posicionament dels sindicats davant del Teletreball***

*Aquesta categoria ens permet analitzar la informació que reben els entrevistats sobre el posicionament dels sindicats respecte el Teletreball.*

Cap dels entrevistats ha fet referència als sindicats o a la seva opinió.

## **Comentari a les aportacions de la categoria 7.4.- Posicionament dels sindicats davant del Teletreball**

Sembla ser que no és un aspecte que amoïni gaire als nostres entrevistats. De fet el Teletreball és vist com una relació particular entre un individu i la seva relació laboral amb una empresa o vàries. Potser aquest fet explica que no en facin referència i per tant es troba una mica fora de la seva realitat.

### ***8.- Aspectes psicològics que tenen influència sobre el teletreballador***

#### ***8.1.- Organització i sensació de control. Responsabilitat***

*L'organització és un dels aspectes comentats pels experts com a fonamental per poder practicar el Teletreball. Nosaltres hi afegim la sensació de control de la situació i el sentiment de responsabilitat que permeten teletreballar amb un mínim garantit de producció, complir el compromís adquirit.*

Alguns dels entrevistats s'han referit obertament a aquesta característica del teletreballador i altres manifesten la dificultat de teletreballar vinculada a aquesta característica:

“Proposa com a principal característica del teletreballador, l'organització.” (0200)

“L'organització que fa com a cap és molt flexible. Sap que la feina ha de sortir i es combina les hores del dia i de la nit per complir els terminis proposats.” (0201)

“...però hi ha hagut un llarg camí ha estat bastant dur però ara mateix sí. I ho he pogut regularitzar bastant. Regularitzar vull dir això aprendre a treballar a casa, que no és bufar i fer ampolles, que això, que té coses bones i coses dolentes i sobretot que has de fer-te horaris o més o menys... per això tinc això posat...(màximes).” (0103)

“Sí, és qüestió d'organitzar-se però ja et dic, organitzar-te és difícil. Depèn de com siguis és difícil. Quan hi portes molt temps sí... Aquest amic en concret que et dic que té una



criatura, deu tenir nou mesos la criatura, petit, petit, no fa gaire que està fent de Free-Lance, no fa gaire. Ja en parlarem d'aquí a un temps de com li va.” (0103)

“No no penso que sigui un problema de qualitats penso que seria més un problema d’organització, o sigui necessitaria tenir una xarxa d’amistats propera o fer alguna altre activitat que impliqués veure gent cada dia fora de la feina i aleshores suposo que si que podria dir, vale doncs treballa sis hores o set amb el Teletreball a casa, perquè...segur que... treballant cinc hores a casa és com vuit o nou a fora perquè sempre... en tots els casos rendeixes més perquè estàs més tranquil, no et molesta tant la gent i la resta d’hores dues o tres fins a vuit completar-ho amb alguna altra activitat que et permeti estar amb la gent no?” (0104)

Des d’un punt de vista complementari, hi ha qui opina que la seva desorganització li permet adaptar-se a les demandes del Teletreball donat que li permet combinar les hores de treball efectives:

“És que és innat en mi això (no organització), tota la meva vida sempre he actuat de la mateixa manera. Inclús quan estudiava, hi ha persones que es dediquen a anar a la universitat al matí i després a la tarda es dediquen a repassar el que han fet al matí i això cada dia. Però jo no ho he fet mai això ni quan estudiava ni amb res de la meva vida ho faig, inclús en la meva vida social faig el mateix, no tinc un dia per netejar la casa ni a tal hora he d’anar a passejar no, ho faig com em vé i quan en tinc ganes. I ho porto bé, de moment funciona, de moment funciona...”...“Des d’aquest punt de vista m’ha anat molt bé. El fet de treballar a la UOC, jo tinc uns continguts que complir doncs puc desenvolupar-los de la manera que jo vulgui. A vegades em diuen els missatges dels alumnes s’han de contestar com a molt en 24 hores. Doncs ja sé que tinc 24 hores per fer-ho i si no ho faig a la 23 ho faig a la dotze o a vegades a la primera, ho faig quan em vé bé, a la meva manera, quan tinc temps. Des d’aquest punt de vista em va fantastic.” (0102).

“No ho sé, sobretot això, independent fer la meva sempre he fet allò que creia que havia de fer i no sé, d’idees allò bastant d’esquerres, d’esquerres radical, allò de l’anarcoindependència doncs és veritat, és allò que jo penso, tots hauriem de ser independents i des d’un punt de vista més o menys anarquic que no vol dir...

*Sense normes...*

Exacte, pot haver normes i d'això n'he après molt a Internet, a la xarxa. Sóc una persona curiosa també, que sempre he buscat les coses noves no? I ara me n'adono que això de teletreballar resulta que també és una de les coses més noves que hi ha por ahí no? Ara mateix, el Teletreball.. Sempre m'he ficat en coses noves i que m'han interessat...” (0103)

“Sí, sí, dintre del desordre sí que ho sóc. I això és una de les coses bones de... Per la meua feina el fet de ser organitzada més o menys.... És clar, això no sé si ho veus ordenat però més o menys està ordenat, si veus un arxius de diaris i tal, més o menys està ordenat... Ordre i molta voluntat. Perquè d'això no te n'he parlat, teletreballar vol dir que ningú... no has d'anar a cap hora a treballar; jo aquí em desperto a les nou i si volgués continuar dormint ho podria fer. Jo tinc amigues moltes amigues, dues o tres que han intentat teletreballar i no han pogut diuen que no serveixen, que jo sí que seveixo però elles no i no servien perquè o no es llevaven a l'hora, o perquè no els agradava estar soles o sentir-se soles... Això, molta voluntat i organització. Jo la meua agenda és sagrada. I tal dia es fa això i tal altre això i es fa, s'ha de fer i a part d'això, voluntat, despertar-se a l'hora i fer les coses. I això m'havia oblidat de dir-t'ho.

*D'alguna manera m'estàs comentant el fet de ser responsable no?*

Exacte d'això se n'ha de ser i molt. Mira a vegades a les feines fas les feines per por, per què un t'ha dit això s'ha de fer i ho has de fer, jo no tinc ningú que em mani, em mano a mí mateixa. Vull dir que em diran fes-nos aquest reportatge, però no em diran i vine cada dia a les nou del matí i fes això i allò.” (0103)

Altres fan referència a la responsabilitat específica de distribuir les hores de treball i no permetre que altres tasques interfereixin en el desenvolupament de la tasca:

“...sí aprofités el matí per anar a comprar o per no pot ser, has d'utilitzar les hores de feina si són hores de feina no? Després ja utilitzaràs les de fora per fer altres coses; el que passa és que les utilitzes diferent de manera diferent i com que les aprofites més, al menys en el meu cas, o sigui que si treballés de nou a dues que és el que treballo a la Uoc, també treballo a les tardes però pel que fa als matins, si treballés de nou a dues amb la mateixa intensitat que treballo aquí, ostres! Produiria com una boja però és clar, no és el cas. (MMM) Allà tinc moltes interrupcions, constants...” (0104)

“La contraposició, quan s'intenta teletreballar sense una anàlisi de lo que suposa teletreballar a casa, quan no estàs controlat per ningú sinó que t'has de buscar la història tu, és una mica el meu cas perquè com a periodista free-lance vaig estar aquí a casa sis

mesos i és dur, dur perquè si tu ets free-lance cap mitjà t'està "axuxant", t'has de vendre tu i en quan t'has venut pues saps que tens una feina a fer i t'has d'organitzar el temps, saps que tens deu dies per exemple o un dia i l'has de fer. Llavors aquí et truquen, et venen a veure, si vius amb parella, la parella a lo millor està treballant i quan arriba de la feina et troba a casa i a lo millor et vé de gust deixar-ho tot..." (0105)

"Vol dir també una vivència molt valorada sobretot des del punt de vista del teleempresari que la productivitat si un s'organitza bé i és responsable, sobretot si és responsable, i aquesta és la primera dificultat, la productivitat és molt més alta perquè no aixeques el cul de la cadira fins que no has acabat. No t'entretens ni explicant acudits, ni has d'anar a esmorzar, i si hi ha feina per davant, els teletreballadors de cara a què ens contractin els empresaris, com s'estableixen mesures de control, amb la productivitat sobretot, aquestes coses, però vaja, la qüestió és aquesta, produeixes més, treballes més, en principi necessites més responsabilitat perquè sinó no produeixes més, tens més autonomia." (0207)

I altres es refereixen de forma específica a les responsabilitats personals en cada circumstància en particular i sobretot en la responsabilitat sobre la cura personal:

"A veure, si ets solter és una història, si ets casat és una altra i si tens fills és una altra. Si ets solter i treballes a casa... Bé, en els tres casos tens avantatges i desavantatges. Si ets solter.. t'ho dic perquè m'hi he trobat, si ets solter, acaba essent un desmadre no perquè no tens horaris, no tens una disciplina social de vestir-te d'afaitar-te, de sortir amb gent i llavors acabes desmadrant-te no, acabes que si no has de veure a ningú no et vesteixes, no t'afaites, per molt net que siguis et vas deixant no, Perquè he d'afaitar-me si no em veu ningú?" (0208)

També hi ha qui en el Teletreball no hi veu una problemàtica organitzativa diferent de la que es presenta en determinades professions com per exemple en la de professor o en altres feines com a autònom:

"Hi ha altres tipus de feina que poden dir a les sis he plegat. La meva no acaba mai, el fet del Teletreball no em perjudica, de fet em dóna facilitats. Abans ja tenia el mateix problema. De fet la feina d'investigació no la fas només a la universitat, la fas també a casa. De fet les hores de llegir i escriure les he fet fonamentalment a casa i per tant aquest tipus de disciplina, de saber-t'ho organitzar no em depèn del Teletreball." (0204)

“Després hi ha el tema de la llibertat d’horaris, jo puc treballar de nits, puc treballar els caps de setmana si haig d’acabar una feina; d’altra banda si estic molt agobiat puc dir tanco i me’n vaig a fer un vol, me’n vaig a fer un cafè o me’n vaig a veure una pel·lícula a l’hora que em vé de gust perquè soc prou disciplinat, prou responsable per dir vaig a fer això i després tornaré a la feina perquè sé que la puc acabar, i tens aquesta llibertat; és clar... Es barregen coses, això és la llibertat de treballar per un mateix, no pel fet de teletreballar. Ser autònom suposa una sèrie de coses, treballis a casa o no hi treballis.”  
(0208)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 8.1.- Organització i sensació de control. Responsabilitat**

Seguint la teoria, la organització o capacitat d’organització del propi temps i el treball ha de ser una característica fonamental del teletreballador. Els entrevistats la consideren molt important. Això va molt lligat al model d’estrès de Demandes-Control de Karasek (1979; 1981). Segons aquest model, el control sobre les demandes que ens origina el treball disminueix el nivell d’estrès i per tant augmenta la qualitat de vida. El fet d’organitzar ajuda a millorar la qualitat de vida laboral. I aquest és un aspecte no renyit amb la desorganització que pugui tenir una persona. Es tracta d’estar d’acord, en sintonia amb la pròpia organització interna i ser responsable amb el compromís de complir els objectius en un termini donat.

#### ***8.2.- Percepció de la càrrega de treball***

*Aquesta categoria correspon a la percepció de treballar en excés, de sentir-se angoixat per aquest fet. Sembla ser que aquesta és una característica general dels teletreballadors.*

La majoria d’entrevistats afirma que treballen un excés d’hores si bé això es matitza amb els que teletreballen a temps parcial que comenten que allarguen la jornada:

“Moltes vegades es troba sobresaturat de feina i acaba treballant dissabte i diumenge.”  
(0200)

“Manifesta que teletreballar significa afegir més hores a la jornada laboral. Ell treballa una mitjana de 10 hores.” (...) “Troba però que treballa massa. El diumenge molts cops se’l passa treballant donat que el dilluns a primera hora ha de tenir una proposta de guió feta.” (0201)

“Arriba el cap de setmana i moltes setmanes dic jo aquesta porta la tancaré, a l’habitació no hi entraré però com que la tinc aquí mateix, si el dissabte a la tarda no sé què fer. doncs vinga, me’n vaig a mirar el correu electrònic. No vull fer-ho però encara ho faig tot i que m’he moderat molt.” (0103)

“El que et deia és com un sentiment contradictori. El fet de poder accedir a qualsevol hora del dia a la teva taula, al teu escriptori, el campus virtual en definitiva té aquesta funció, no? És el teu escriptori, de fet tot el material important el tens aquí doncs, doncs té un doble,... un doble vessant, d’una banda és molt còmode, si et deixes qualsevol cosa et connectes i agafes el document que t’has deixat per portar a casa a la nit per revisar i tal, et pots connectar en qualsevol moment, si has tingut una tarda molt atrafegada que no t’has pogut connectar perquè te n’has anat a fer no sé què, doncs saps que a casa després de sopar et podràs connectar i mirar la teva bústia i és clar, això és positiu; allò negatiu és que no deixes d’estar connectada sempre. Hi ha professors que no estan connectats des de casa expressament perquè consideren que ja n’hi ha prou, que és una manera de desconnectar i a casa fan un altre tipus de feina o senzillament descansen que és el que has de fer. I és una mica ambivalent en aquest sentit. És molt còmode, és molt perfecte en aquest sentit perquè té molts avantatges però per una altra banda és un “enganxe”, has de dir prou perquè no sé, nosaltres ho tenim clar, el correu electrònic és la nostra... per... al voltant del que gira tot, i a vegades has estat al matí i a la tarda a la UOC i et trobes obrint el correu des de casa perquè saps que algú no t’ha contestat i és igual, t’ho contestarà demà al matí, però com que tens la connexió des de casa i tenir-ho tant fàcil et connectes, això és una mica un inconvenient... penso que la qualitat de vida surt una mica tocada.” (...) “però el fet de combinar el Teletreball amb una altra feina o sigui la part de Teletreball que faig jo, és, és un plus de la feina que faig jo, és a dir si jo treballo vuit hores, el Teletreball representa per mi les dues hores de més gratuïtes que faig cada dia o cada x hores a la setmana o el mes, no? que és irregular, i és clar, afecta negativament; tot i que t’ajuda a vegades, el que et deia abans, tens accés a la memòria, que si et deixes alguna cosa però bueno, tots sabem que tampoc passa res si et deixes alguna cosa, te la

pots deixar... però el fet de tenir accés doncs aquestes coses fa que continuis treballant sempre, que no tinguis justificació per no fer-ho.” (0104)

*“Tu fins ara teletreballaves a casa, quantes hores estaves teletreballant 8, 9, 10? 10-11 hores al dia. De vuit a vuit. És que és difícil tallar.”* (0205)

“Em preguntes a la fitxa quantes hores treballo? 15 hores o més. Tinc a vegades la impressió que s'acaba el dia i necessitaria més hores. Ara no entenc que treballant el doble que una persona normal, que per cert quan ho explico la gent no s'ho creu, es pensen que xulexo perquè treballo tantes hores, però no entenc com treballant el doble que una persona normal no cobro el doble, no ho entenc. Tinc el meu propi negoci i treballant totes aquestes hores hauria d'estar guanyant 500, 600.000 ptes al mes i no les guanyo.” (0208)

Hi ha algun entrevistat que la seva percepció depèn dels dies, o sigui que la feina és inestable:

“Hi ha dies que treballo onze hores i hi ha dies que només en treballo tres.” (0102)

I finalment trobem uns entrevistats que fan la reflexió de no tenir cap percepció de càrrega de treball donat que ja és una feina que feia abans i en tot cas les noves tecnologies li faciliten la feina:

“No, en el meu cas no, com et deia, jo, abans d'entrar en la feina que faig ara que hi ha un component important de Teletreball, ja treballava en una feina similar. La sensació de tenir una feina de baixar la persiana a les vuit de la tarda i per tant la sensació de sopar i continuar treballant també ho feia abans, però ara, faig les coses quan vull sense estar condicionat a un ritme. No tinc la sensació d'haver augmentat les hores amb aquesta nova manera de treballar. Potser la persona que treballi en un banc i comenci a treballar d'aquesta manera, es pot sentir així, però jo hi trobo molts avantatges, la tecnologia no n'obliga a fer determinades coses sinó que em permet fer-les si vull o no.” (0204)

“Si has de plegar a les sis has de plegar a les sis i si això ho fas ja està. Pot ser que no ho facis però si tens el despatx al davant també pot passar que no ho facis. És a dir, en la

mesura que tu cobres a preu fet per entendre'ns, encara que sigui en un altre lloc, també et quedaràs fins a les deu del vespre si convé.” (0207)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 8.2.- Percepció de la càrrega de treball**

En general tots afirmen que amb el Teletreball allarguen la jornada i això influencia en la percepció de càrrega de treball que es té. De tota manera cal tenir en compte l’afirmació d’un entrevistat referida a què altres tasques liberals com les de professor o investigador incorporen també una percepció de càrrega de treball molt forta, i també s’allarga la jornada a casa.

El fet d’allargar la jornada es veu facilitat per tenir la feina a casa. En qualsevol moment aquest fet es barreja amb la vida quotidiana i per tant s’hi dediquen més hores que no pas si la feina fos fora del propi domicili. No hi ha un control extern que indiqui quan es treballa i quan no.

#### ***8.3.- Grau d’estrès percebut***

*Aquesta categoria permet analitzar la sensació d’angoixa o d’estrès que la situació de treballar a casa amb el Teletreball pot provocar.*

Hi ha diversos entrevistats que manifesten un cert estat d’angoixa a l’hora de teletreballar des de casa malgrat que opinen que en certa manera no és fruit del Teletreball sinó d’una feina intel·lectual:

“...els dies que surto... o els trimestres... Nosaltres les assignatures presencials les tenim per trimestres alguns tens més càrrega docent que altres, doncs hi ha un trimestre que és el segon, de gener a març que gairebé estic tot el dia fora de casa. La docència es concentra molt al segon trimestre, els altres dos en tinc molt poquets. I m’ho passo millor aquest trimestre que estic fora de casa que quan estic teletreballant a casa perquè m’agobia molt.” (0102)

“L’estrès que com que tens la feina a casa pues que només vols estar per la feina, o del que acaves de fer el sopar o de sopar i dius vinga, me n’hi entorno, perquè jo com que tinc

una feina que haig de córrer perquè a vegades et diuen d'aquí a cinc hores necessito un article o em diuen d'aquí a 24 hores vull l'article i llavors dius va, treballaré a la nit i així ja el tindrè fet. Això són les coses dolentes.” (0103)

“I la qualitat de vida...És clar, el problema és que tenim una feina, jo penso els que ens dediquem a la feina relacionada amb la universitat, el treball intel·lectual, la producció sobretot intel·lectual que és molt dur, no pots descansar mai, és una mica com un músic, un instrumentista que no pot deixar de tocar el piano o no pot deixar mai de practicar el violí perquè si no es rovella no? doncs nosaltres una mica igual no pots deixar de llegir mai, no pots deixar d'estar al dia i això doncs és una pressió permanent, és una mica dur la veritat, en general...” (0104)

Per tal de disminuir l'estrès que pot suposar el tipus de feina, es fan servir mecanismes com els de les màximes o el de penjar poesies o fotografies de gent:

“Veus això que posa “It's a new life”? De tant en tant em poso frases per recordar-me ara això d'“It's a New Life”. Perquè ho poso això? Perquè darrerament, aquest estiu m'havia tornat a deixar emportar molt per l'estrès i treballava molt. Caps de setmana... i com que és clar, ho tens aquí, mira vas fent, tu vas fent no? I llavors per això ho tinc posat aquí. És una nova vida, fes el favor de tornar-te a tranquilitzar. M'ha passat més d'una vegada que m'he deixat emportar pel fet de tenir la feina a casa i llavors has de procurar... Que no et passi...” (0103)

També hi ha qui no ho veu tant com a problema, especialment si no està en la situació de tenir fills:

*“Em dèies que no entenes com podien teletreballar amb els fills també per l'estrès.*

Suposo que no tant, però si que és veritat que m'ho han comentat que acabes de sopar i en lloc de mirar la tele pues se t'acudeix d'escriure un article. I això no ho faries si d'allò, no, vull dir...jo crec que no tant d'estrès perquè no ho fan tant a lo millor se t'acudeix d'anar a escriure un article perquè? Perquè a lo millor el nen t'ha estat donant la tabarra a la tarda i llavors dius a la tarda no he fet res pues ho faig el vespre que és un dels avantatges, és el que et deia abans que t'ho pots compaginar més.” (0103)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 8.3.- Grau d'estrès percebut**



Els entrevistats que ens han aportat informació indiquen que la qualitat de vida es veu malmesa per l'estrès que provoca l'estar a casa i haver de compaginar família, feina domèstica i laboral. En aquest sentit estan d'acord amb la teoria que ens indica aquest elevat estrès i per tant la necessitat d'unes determinades característiques psicològiques dels teletreballadors per afrontar i solucionar aquestes situacions. Tot i això, l'estrès percebut també és característic de professions com la de mestre o consultor que s'estan formant de forma contínua i per tant es veuen obligats a allargar la jornada laboral.

#### ***8.4.- Sensació de solitud***

*En aquest cas analitzem la percepció de solitud, de trobar-se sol a l'hora de fer Teletreball i els mecanismes que es poden fer servir per pal·liar-ho.*

La majoria d'entrevistats manifesta d'una forma o altre un sentiment de solitud, un sentiment d'haver d'anar a cercar algú o trucar per telèfon per tenir un contacte físic o sensorial més càlid que el simple correu electrònic que és un dels mecanismes més utilitzats al costat dels xats. Això també és un fet freqüent en altres empreses com es pot comprovar en qualsevol xat, els que es connecten són treballadors en horari laboral d'empreses públiques i privades.

“Manifesta un sentiment de soledat quan teletreballa i manifesta que si necessita fer una pausa, sempre va al bar de la cantonada a fer-la petar una estona, aspecte que troba gratificant perquè el desconnecta molt.” (0201)

“És una feina bastant solitària, perquè d'acord que si tinc algun problema com no sé si estàs en una redacció i resulta que dius ai, com es tradueix aquesta paraula perquè estàs traduint alguna cosa de l'anglès i li preguntes a un company. Jo en el meu cas això no ho puc fer. El que si puc fer és enviar un missatge als meus amics d'Internet i preguntar-lis. És a dir, l'acció, el resultat és el mateix perquè sempre hi ha algú que m'ho pot traduir m'ho diu diguéssim però no et toques amb la persona, no parles directament amb ella sinó que està a la xarxa, llavors és bastant solitari i demana molt viure amb algú, que tinguis algú no? Jo aquí a casa no tinc família. Conec gent que teletreballen i tenen els fills i tal i que diuen que està molt bé, que poden cuidar els fills mentre estan treballant i tal tot i que

no comprenc com ho fan perquè tenir un gat és una cosa, si no vols no et molesta, però el fill suposo que et molesta no? Però si que és necessari està acompanyat d'algú no? No viure sola. Jo he provat de viure sola i és clar, et passes tot el dia treballant i estàs sola i arriba el vespre i estàs sola i és una mica rollo.” (...) “Perquè estic més sola, i tal, no això de pensar en la soledat no? En el fet que treballes molt sola. Potser per això cada dia vaig a comprar no? El menjar que el podria comprar un cop a la setmana i ja està no? En canvi prefereixo comprar-lo cada dia i així almenys parles i et relaciones amb gent no?” (0103)

“A vegades que et sents sola dius vaig a trucar a una amiga, sembla que no però és més proper, la soledat és lo més, ultimament, no sé, és una cosa que m'ha agafat ultimament...” (0103)

“Tinc companys a La Floresta, hi ha molta gent, bueno, son estrangers, alemanys, holandesos i fan traduccions i estan tot el dia a casa, i jo no podria suportar-ho. Deixar la feina per traduir sol, com a molt anar un cop a l'empresa o a l'editorial i ara amb el Teletreball ho poden enviar però jo no podria. Ara, quan hi soc, ho valoro i ho aprofito al màxim o almenys ho intento.” (0104)

“Això si, veus, si, això si ...trobo a faltar el fet de no poder comentar les coses, de no poder comentar la feina no? A vegades et trobes enmig d'una feina i el fet de no tenir amb qui comentar-ho si que és un problema. O a l'hora d'anar a esmorzar o anar a dinar, sortir amb algú, allò d'anem. vinga... I estar moltes hores sol doncs si, no és que sigui del tot agradable. Si, Però bueno, ho porto bé. Bé, jo estic a Internet, ficat amb moltes històries, amb els d'ICT, amb isocat, amb soft català, amb un programa de ràdio sobre Internet, llavors intento estar en contacte amb moltes històries cosa que m'obliga a anar a Barcelona, a anar a Girona, a parlar amb l'un, a parlar amb l'altre, a trobar-nos, a fer reunions, no sé si ho faig conscientment o inconscientment però per aquí trobo l'escape a això no? Amb relaciono amb molta gent per aquestes mogudes no? Més que per feina amb mogudes d'aquestes que no suposen cap, que no estan directament relacionades amb la feina no?” (0208)

Tal com hem comentat abans, a la categoria 8.1 referint-nos a les responsabilitats personals, aquest aïllament es tradueix més d'una vegada en una descura personal inclús de les pautes socials bàsiques: vestir-se, dutxar-se, afaitar-se, pentinar-se...

“La lluminositat i el fet de treballar sol. Crec que treballar en un entorn amb més gent és important perquè t’arribes a sentir molt aïllat treballant sol.” (...) “Hi ha dies que gairebé només em llevo del llit i sense vestir, només amb el pijama em poso aquí i boom! estic tant concentrada que ja m’oblido si m’he de dutxar o he de... fins que se’m fa el migdia que penso ostres si encara estic... i és que m’he concentrar amb la feina no? A vegades t’ha passat el dia sense sortir d’aquesta habitació i no tens temps ni de... Un dia a lo millor que tens molta intensitat de feina... No sé, anar-se’n penso que és millor, des del punt de vista psíquic, et dutxes, surts, parles, veus altre gent, no sé ...” (0102)

“(...) acabes que si no has de veure a ningú no et vesteixes, no t’afaites, per molt net que siguis et vas deixant, no? Perquè he d’afaitar-me si no em veu ningú?” (0208)

Altres opinen que treballar a casa amb les noves tecnologies té un component de connexió, de connectivitat, de sentir-se en xarxa que permet superar la sensació d’aïllament que efectivament té el treball a casa (Aquest testimoni teletreballa molt poc, un cop o dos a la setmana):

“Com em sento treballant a casa? Home, per exemple els matins que sóc a casa em sento molt connectada amb el grup. Cada vegada que em connecto i miro la bústia sento que sóc allà no?i doncs que no em sento desconnectada com quan treballava a l’Autònoma i em quedava aquí que estàs totalment aïllat tret que truquis o et truquin la qual cosa és bastant poc habitual no? També depèn molt de la feina que fem a la UOC que és de molta gestió i per tant ....” (0104)

Alguns destaquen la capacitat de producció que es dona a l’estar sol en comparació amb l’entorn laboral habitual plè de soroll:

“Troba que la soledat és un dels problemes que hi pot haver i que per això es necessita el contacte amb els companys. Ara bé, ell prefereix treballar des de casa sense interrupcions ni sorolls donat que la seva oficina és compartida per diverses persones.” (0204)

Hi ha qui opina que teletreballar pot comportar un sentiment de solitud però tot i això cal veure els aspectes positius de la situació que no implica teletreballar continuament:

“Eh..a veure, jo penso que, a veure, aquestes noves tecnologies depèn de com s'utilitzin poden fer que la persona desenvolupi aquest sentiment de soledat. Per exemple, un estudiant nostre que tota la comunicació la té pel correu electrònic el desenvoluparà depèn de com l'utilitzi. És a dir si l'estudiant utilitza el correu per preguntar només els dubtes l'estudiant es pot sentir sol. Ara a veure, aquestes tecnologies permeten de parlar amb molta gent i amb gent que normalment no la tens a l'abast. A veure, aquest sentiment de soledat no crec que s'hagi d'associar necessàriament al Teletreball. Els estudiants o les persones que el facin servir tenen aquest mitjà però la seva soledat no vé per aquest mitjà. Possiblement aquesta persona ja es trobava sola (S'ha de cercar el context més ampli). La seva soledat no crec que derivi d'això, Els espais de socialització de les persones no es poden limitar només a això. Si fos l'únic mitjà potser si que podríem parlar d'això. Però jo entenc el Teletreball com allò que em permet treballar des d'un congrés, parlant amb gent, des d'un hotel i em permet treballar sense condicionants d'espai-temps. Crec que s'ha de mirar des d'un altre punt de vista. El Teletreball em permet estar i poder-me relacionar amb més persones independentment del temps. Per tant, la soledat no l'associo amb aquesta manera de treballar.” (0204)

Per combatre la solitud, hi ha diverses estratègies que apliquen els entrevistats:

*“Comenta'm si el fet d'estar sol t'ha dificultat la feina.*

Dificulta per qüestions logístiques, fas de secretària, de comptable, però molt sol no estàs en família, treballant a casa no estàs sol físicament però al treball si. Bé, a vegades si vas a una visita d'obres no estàs al despatx i no pots rebre les trucades de la gent que et truca...” (0206)

“...també tens més solitud, però clar en aquest cas estem parlant d'una feina, la de traductor que és prou solitària per definició i en aquest aspecte la xarxa és un canvi molt positiu perquè d'entrada, fins i tot com a traductor diguéssim exclusiu, no com a gestor de projectes sinó exclusivament com a traductor, entres en xarxa amb llistes de correu d'altres traductors, en xarxes de treball cooperatiu, on més o menys estàs col·laborant, estàs consultant, estàs treballant col·lectivament i això et trenca emocionalment i mentalment la noció d'aïllament, i en aquest sentit la xarxa és positiva, a part dels aspectes professionals, com a font d'informació i tot això, però des de la part de la vivència i de l'equilibri mental, és això, l'espai de comunicació, trobes altra gent que té els mateixos problemes, problemes professionals concrets, problemes jurídics, problemes laborals, problemes tècnics, tot això, estàs més acompanyat.” (0207)

“Per treure la solitud ja tinc la meva dona, però si et refereixes a la feina, de cara a l’interès professional és a través de missatges de correu directes o reps els fitxers que cal traduir, corregir o el que sigui, llistes de correu per coordinar projectes, tots feu així, mireu aquestes referències, tingueu en compte això... o mireu la web interna o per consultar en alguna llista de correu, algú sap com traduir això... i aleshores, com a manera més immediata tens l’IRC o l’ICQ.” (0207)

#### **Comentari a les aportacions de la categoria 8.4.- Sensació de solitud**

Els entrevistats manifesten un sentiment generalitzat de solitud, de trobar-se aïllat. Aquesta sensació es pot pal·liar a través de mecanismes socials com són:

- Anar a prendre cafè
- Trucar a una amistat
- Connectar amb un xat
- Enviar un e-mail demanant informació a col·legues o altres internautes
- Combinar horaris amb la parella i entre la feina i els contactes socials
- Anar a comprar
- Assumir la soledat que implica la pròpia feina (cas dels traductors)
- Apuntar-se a activitats socials, societats, associacions...

La solitud i l’absència de contactes físics, també provoquen una descura personal donat que no cal que ningú et vegi. Aquest és un aspecte valorat com a avantatge per la teoria però que pot ser vist com a desavantatge portat a un extrem i pot afectar la pròpia autoestima. Ara bé, hi ha diferència entre treballar a temps parcial o complet. En el primer cas, la solitud pot ser molt valorada en el sentit que permet desconnectar de la quotidianitat, dels companys... i permet concentrar-se en una tasca determinada i per tant la situació és viscuda com a molt positiva.

#### ***8.5.- Satisfacció amb les relacions socials i amb la interacció social.***

*Amb aquesta categoria els entrevistats ens informen sobre com consideren les relacions interpersonals i la interacció entre ells i la resta de teletreballadors o altres treballadors relacionats amb la tasca a realitzar.*

En general manifesten la necessitat de mantenir un contacte amb la resta de treballadors i amb la seu central malgrat que la vivència pot ser molt personal:

“Manifesta la necessitat de fer una reunió setmanal per retrobar-se amb els companys i poder tramitar informació de forma presencial. També remarca que teletreballar no vol dir tampoc estar escarxofat a casa. A vegades i segons el tipus de feina, també vol dir treballar al carrer però intercanviar informació a través de les eines telemàtiques.” (0200)

“Jo no he notat cap canvi en la meva experiència. El que si puc dir és que vaig notar el canvi quan vaig venir aquí. Les meves relacions personals van créixer. Aquí personalment m’ho passo molt bé, hi ha molt bon ambient i és clar, el canvi no va ser tant ...” (0205)

“Pel que jo he observat depen molt de les persones i de quina es la seva font de relació personal. Suposo que ha de ser molt traumàtic per una persona que té els amics principalment a la feina, amb fills a casa tot el dia, etc.... En el meu cas particular amb els amics i al carrer no hi ha cap problema. A la feina ni ha pocs i en tot cas són de metodologia de treball.” (0200)

També trobem la necessitat de cercar relacionar-se encara que sigui amb persones no relacionades amb la feina:

“... si necessita fer una pausa, sempre va al bar de la cantonada a fer-la petar una estona, aspecte que troba gratificant perquè el desconnecta molt.” (0201)

“El contacte humà entre persones difícilment és substituïble. Si una persona teletreballa crec que hauria de sortir força més de casa en les hores en què no ho faci. Llavors s’han de potenciar aquestes relacions per a no caure en un individualisme excessiu.” (0203)

Un aspecte que diversos entrevistats manifesten és la de la diferència que hi ha entre treballar a casa o treballar en una oficina. A casa, l’entorn no entén com és possible que estiguis a casa i es poden fer preguntes sobre allò que realment estàs fent donat que no estàs en un lloc de treball esperat, en una oficina o en una indústria o fent de viatjant.

Sembla que el fet d'estar a casa significa que pots estar a l'atur i això és un aspecte socialment rebutjat (tal com hem citat al capítol I i II):

“...hi han bastantes interferències. Lo que, bé, no et sabria dir si això és un inconvenient del Teletreball o del Teletreball a casa. Perquè és clar si tu treballes en un lloc aïllat, lluny de casa teva, és diferent de teletreballar aquí dintre. És clar, la gent que et vé aquí no ho sap si estàs treballant, però tampoc no ho entén.” ...“Tothom, la família menys, perquè a base d'explicar-lis el mateix rotllo al final t'entenen però no del tot però la gent que no està posada i no ho viu, aquesta sobretot, no ho entén.” (0102)

“Si. Aquesta nit m'ha passat una cosa que no sé si vé al cas però m'ha passat un cas relacionat amb això. Jo quan vaig començar a treballar encara no estava casada i vivia amb una senyora gran. Vaig estar-hi només sis mesos perquè la senyora aquella com que jo em dedicava al món de la docència doncs un dia m'anava al matí, un altre a la tarda, un altre em quedava un altre m'he n'anava tot el dia va començar a desconfiar de mi, és pensava que feia alguna cosa estranya perquè és clar com que no tenia horaris, no sabia exactament que estava fent, doncs desconfiava. La gent no ho entén això.” (0102)

“Si, a veure, hi ha un tema que m'emprenya força i és que els veïns sàpiguen que treballo de nits i tal no? Hi ha alguns veïns, per exemple hi ha uns veïns que som amics, tenim la mateixa edat i això que sàpiguen que estic treballant perquè veuen el llum encès o sàpiguen si hi soc o no perquè veuen el cotxe, o que sàpiguen si estic dormint fins tard perquè truquen... I això si que m'emprenya una mica, però vaja, això no és pel fet de teletreballar, és pel fet de viure en un poble petit, la gent acaba coneixent tota la teva vida no? No és que m'agradi massa no. Però bueno, relacionar-me amb els veïns, si, t'hi relaciones, tot són plantes baixes i es fa vida al carrer, no sé, més que els problemes que hi puguin haver d'això és més que per treballar a casa és per treballar en un poble petit. Si teletreballes en una ciutat els veïns ni se n'assabenten si treballes o no.” (0208)

Un altre entrevistat fa referència al fet que treballar a casa comparat amb el treball a l'oficina permet el domini de les relacions laborals, triant amb qui vols i amb qui no vols treballar. Aquest aspecte porta a reflexionar sobre la importància que aquest aspecte pot tenir en les relacions laborals de la societat industrial i la forma de solventar aquest problema que de segur influeix en el rendiment de les persones:

“...perquè jo he treballat en redaccions i a vegades has d'aguantar cada company de redacció que és un rollo. Al menos aquí faig la meua i quan vull veure gent la veig i veig la gent que vull veure i és molt millor.” (0103)

“Pel que fa a la feina no s'ha d'aguantar gent pesada i no t'han d'aguantar a tu, pel que fa al carrer no molestes amb el teu cotxe i no hi ha desplaçaments i pel que fa als amics, no canvia res.” (0103)

Altres entrevistats manifesten que no tenen cap problema en les interaccions amb el seu entorn social mentre estant teletreballant a casa tot i que el correu electrònic si que serveix per comunicar-se però és més fred que la veu per telèfon:

“Allò que et truquin quatre amics? No. Cada cop menos. Com que cada cop em comunico més per correu electrònic, tot el que rebo és per correu, la comunicació és per correu, tinc molt poques trucades al dia. (...) ...està bé a vegades és més humà la veu. T'agrada més. A vegades que et sents sola dius vaig a trucar a una amiga, sembla que no però és més proper, la soledat és lo més, ultimament, no sé, és una cosa que m'ha agafat ultimament...” (0103)

“No, com que ho faig molt esporàdicament ningú sap quin dia hi soc. Precisament això és el que m'agrada no? aquesta sensació de clandestinitat també. Però és clar perquè és combinat, el Teletreball amb el treball presencial o no sé com li dieu.” (0104)

“No hi ha un problema, els meus amics també treballen i llavors no hi ha opció a trucar, home saben que estàs a casa i algú moment et poden trucar però no és un problema, no suposava un tall. Potser un petit inconvenients és que si tenies algun dubte amb algun company i l'havies de trucar no podies fer servir la linia si estaves connectat via mòdem, necessaries dues línies però com que estava provisional no les tenia. Això si que podria ser un inconvenient i no sabia com fer-ho.” (0205)

“...els familiars, els amics et truquen quan els vé bé, però a mi no em molesta gens.” (0208)



La importància de les relacions interpersonals a la feina queda palesa amb aquest comentari que incideix en els aspectes d'aïllament del Teletreball que no permeten la interacció física personal:

“No, jo no podria deixar de veure la gent físicament..., per mi és important i de fet la meva feina consisteix en relacionar-me, amb varies... a part, és el que et deia abans, que nosaltres fem molta feina de gestió també, i hem de portar tota la carrera endavant, i som quatre gats, i és clar coordinem molts professors i tenen el material i bueno hi han... la nostra feina és basa bàsicament en relacionar-nos ja sigui electrònica o físicament però sobretot físicament les coses importants les acabes fent físicament... (Mmm) Però no m'ho puc imaginar, jo personalment no sabia treballar a casa.” (0104)

Altres teletreballadors manifesten la substitució de les relacions interpersonals a la feina per les llistes de discussió o els xats a la xarxa i també la possibilitat de trobar noves formes d'interacció amb l'entorn:

“...de la mateixa manera que a la feina alces el cap i expliques un acudit o comentes el partit del diumenge, bé, estàs a casa i parlar sol de moment no ho faig i era la llista que amb gent que no he vist en ma vida, alguns si, però la majoria són gent que no conec i quan més o menys estàs avorrit, escrius un mail, esperes la resposta, te'l llegeixes... El que faries a l'oficina aixecar el cap i dir com estàs... Vull dir que la relació personal amb els companys l'acabes trobant i suposo que si estàs connectat permanentment i tens ICQ o coses d'aquestes encara més relació.

*La llista del Internauta (...)* No és un xat però casi. Estàs connectat i hi ha molta gent connectada. És molt ràpida. Jo hi porto molt de temps i acabes coneixent la gent que hi escriu, de quin peu calcen... si els pots fer bromes o no, de què treballa cadascú... Allò que a vegades necessites una informació doncs saps a qui has de preguntar... Dubtes, no de la feina i estàs pensant no sé què i penses aprofitaré aquell que ho deu saber...tonteries, avui mateix que n'hi havia uns que volien posar una antena de telefonia mòbil al terrat doncs escrivien què m'aconselleu... uns contestaven que si les radiacions, els altres que tècnicament no sé què... tens contacte amb gent que d'altra manera no tindries, gent molt diversa que ni per professió ni per cercles d'amistats arribaries mai a conèixer.” (0206)

“Si, perquè t'incorpora una pila de relacions noves que d'una altra manera no tindries i amb una concreció fins i tot emocional i amb concreció vull dir que no t'entretens gaire,

una mica si perquè és part del fruïr però no t'entretens tant a comentar innanitats, fins i tot emocionalment. Si estàs en una empresa que t'estàs relacionant amb cent persones però vaja, aquesta no és la realitat sinó que sempre són dos o tres, en canvi a la xarxa es multiplica i sempre segons els teus interessos i no de l'atzar físic de qui s'asseu al teu costat." (0207)

"Pel que fa a les relacions amb la feina evidentment aquestes són menys profundes, i habitualment els amics de la feina, no existeixen (en el concepte d'amic per sortir amb ell), malgrat això totes les altres formes de relació estan disponibles. Crec que l'ideal pel teletreballador seria estar també en un altre grup social (esbart, associació, etc.) tot i que jo no ho segueixo." (0200)

Alguns comenten com afecten al teletreballador les relacions interpersonals, en particular per la situació personal del seu entorn i la capacitat d'intervenir-hi:

"Les relacions interpersonals depenen del grau de maduresa del teletreballador i de la família, amics, empresa..." (0201)

"Les relacions interpersonals poden afectar si els horaris no es combinen bé." (0101)

"Les relacions interpersonals afecten positivament pel fet que pots escollir quan i on relacionar-t'hi. Tens flexibilitat horària per veure amics i familiars." (0104)

"Canvien les relacions, però no necessàriament per a pitjor ni millor. S'estableixen vincles diferents amb les persones." (0204)

"El Teletreball provoca la soledat sense companys ni bromes." (0205)

"Depèn del caràcter de la persona teletreballadora i com s'organitzi la seva vida com a teletreballadora pot afectar-li positiva i negativament." (0105)

"En general milloren les relacions i generen menys estrès, especialment potser en els homes." (...). Cal la definició clara de les atribucions rols, etc i el debat i la reivindicació d'estructures econòmiques i laborals no coercitives." (0207)

“A casa suposa una font de conflictes amb la parella. No obstant, la resta d’amics, familiars i coneguts et consideren un privilegiat en tots els sentits.” (0208)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 8.5.- Satisfacció amb les relacions socials i amb la interacció social.**

La majoria manifesta una tendència cap a la recerca del contacte humà, sigui amb reunions de feina o amb altres activitats socials. Trobem el cas extrem d’una persona amb deficiències físiques i psíquiques que no tolera l’aïllament que li suposa el fet de treballar a casa. També observem que el fet de treballar a casa és considerat un problema per la societat, potser massa condicionada per l’era industrial on el treball es cerca fora de l’habitatge. Alguns dels entrevistats manifesten obertament problemes d’encaix en el seu entorn per aquest motiu. El teletreballador des de la seva posició externa a l’empresa pot triar amb qui treballar i en quin moment. Aquest aspecte es pot considerar un avantatge tot i que es poden rebre trucades o tenir altres imprevistos que dificulten la combinació de tasques laborals amb altres socials. Respecte a la manca d’interacció social, una aportació interessant fa referència al que es pot trobar a Internet, Xats, contactes professionals, llistes de distribució... que si bé és cert que són substituïts, també ho és que poden interferir en gran mesura en la realització de la tasca si la persona teletreballadora no és responsable. Pensem que això comença a ser un problema a les empreses on els treballadors es passen moltes hores a la xarxa en xats, llistes de distribució, contactes de tipus sexual o pàgines eròtiques, i per tant en ser teletreballador sense control, és més fàcil de distreure’s o ser “addicte” a Internet i a algunes Webs en particular (1<sup>4</sup>). Tot i això, es considera positiu el fet que suposa conèixer molta gent diferent de forma virtual i que si es dóna el cas pots conèixer personalment.

#### ***8.6.- Satisfacció i insatisfacció en aspectes concrets***

*Aquesta categoria ens servirà una mica com de calaix de sastre, per veure si els entrevistats valoren algun aspecte no contemplat en altres categories d’anàlisi.*

---

<sup>4</sup> Referència a programes de TV com són Documentos TV emès per TV2 diumenge 2 d’abril del 2000

Alguns entrevistats manifesten la seva satisfacció amb la flexibilitat que permet el Teletreball i la individualitat amb la feina i amb la possibilitat de disposar d'un espai i un ordinador per a ús personal:

“Doncs ja sé que tinc 24 hores per fer-ho i si no ho faig a la 23 ho faig a la dotze o a vegades a la primera, ho faig quan em vé bé, a la meua manera, quan tinc temps. Des d'aquest punt de vista em va fantastic.” (0102)

“El material de treballar el tinc tot a casa, a la universitat no hi tinc res, cada dia prenc el que necessito.

*A la universitat hi tens un despatx?*

Si, compartit amb no sé quanta gent i amb pocs recursos, recursos de tota classe, un dia t'asseus a una taula, un altre dia a una altre, només hi ha un ordinador compartit per sis persones i quan el pots fer servir el fas servir però no sempre pots.”(0102)

Una altra persona entrevistada manifesta la seva satisfacció per menjar a casa i per la llibertat que li suposa fer la seva:

“Vull dir que tenir la feina a casa és perillós per l'estrés i tal per una banda i per l'altre és bo perquè vas molt més tranquil·la, no he de dinar a fora ni menjar qualsevol cosa m'entens? M'ho puc compaginar millor.” (...) “No sé és com si estés en un lloc... però molt més lliure. Jo em trobo molt més lliure perquè puc fer més la meua...” (...) “ Si...Jo hi estic molt bé, és el que desitjava. Jo vaig marxar... Jo sóc de Manlleu i vaig marxar del meu poble. Allà treballava en una redacció i era cap d'espectacles vull dir que tot el que volgués no i si hagués continuat perfecte, a lo millor hagués acabat essent la directora no ho sé no?... però no m'agradava no? Vaig marxar d'allà dient això no? Que jo volia anar a fer de Free Lance, a provar-ho no? Ara que estic més o menys bé doncs ... i soc bastant coneguda en el món periodístic, fa bastant temps que faig de Free Lance, i aguanto això és molt important.... No sé si per genètica els meus pares també s'han muntat el negociet i han passat olímpicament de treballar per algú, i no sé si és per això o perquè però a mi m'agrada més ... si treballar per algú, però fent la meua, des del meu punt de vista, des de casa meua i vaig fent, és el que m'agrada.” (0103)

Finalment un altre entrevistat fa referència a la seva visió tecnològica i a la satisfacció que li suposa treballar amb les noves tecnologies:

“...el que tenia molt clar d’entrada, abans que sentís parlar d’Internet havent sentit parlar no sabia si eren mòdems o què era, de la possibilitat de connectar-se remotament amb un ordinador de fet a l’any... Bé ja feia temps que es feia servir però el públic en general no ho sabiem, al Canadà havia vist gent, no sé si era cap als anys 83 o 86 que ja es connectava amb mòdem i tot i que jo no ho entenia, tenia claríssim perquè ja tenia claríssim que jo volia compaginar un entorn tranquil, viure a fora de la ciutat amb una sèrie de paràmetres diguem-ne, però amb una feina, és a dir, la meva formació no era pas agricultor, jo ja era traductor, doncs feines d’aquest tipus que em permetessin la llibertat i l’autonomia que tinc ara. Aleshores jo ja tenia clar que anava per aquí. A la que van sortir els mòdems i vaig veure que es comercialitzaven i m’ho podia permetre, la connexió a internet, doncs ho tenia claríssim tot i que jo aleshores vivia a Barcelona els objectius eren de traslladar-me a on fos, al Pirineu, a on fos que la contaminació fos menys, el nivell de contaminació sonora o acústica fos menor, i bé, on podés estar tranquil i on les despeses estructurals puguin ser menors més econòmiques i les despeses socials també siguin més barates. Si sortim, costen vint duros no? Aquest era el motiu bàsic.” (0207)

### **Comentari a les aportacions de la categoria 8.6.- Satisfacció i insatisfacció en aspectes concrets**

Les diferents aportacions d’aquesta categoria ens fa pensar en la diversitat de vivències que té el Teletreball. Podem dir que es valora la flexibilitat horària i la flexibilitat de mitjans de treball.

## **Recapitulació sobre el Teletreball des de les persones que el practiquen**

La majoria de teletreballadors entrevistats té clar que el seu sistema de treball no és una professió sinó una determinada forma de treball que els ajuda en la seva feina. La problemàtica que genera és diversa però entre els entrevistats hi ha una problemàtica que comparteixen, la visió del Teletreball com a potencialment generadora de conflictes a casa. Tot i això, també les professions que treballen bona part de la jornada a casa o inclús persones que fan cursos que els allunyen de la realitat domèstica també comparteixen aquesta problemàtica. Aquest capítol és decisiu en la investigació. És el discurs que generen els veritables protagonistes d'aquest sistema de treball, els teletreballadors. Hem trobat per tant la seva vivència i els seus neguits, què és allò que els importa i què és allò que no els preocupa. Com a principals aportacions podem esmentar la no consideració dels riscos a casa donat que el seu reconeixement implica una contradicció amb el paradigma vigent de la llar considerada com a espai segur. També podem fer esment a la necessitat dels teletreballadors de tenir un contacte social amb les seves empreses però que pot ser substituït per altres contactes amb la comunitat.

Hi ha una dificultat per separar el temps de treball i el temps personal. Aquesta dificultat es supera amb més o menys facilitat segons la persona i les seves circumstàncies. Sembla que les persones que tenen més dificultat són les que tenen responsabilitats familiars, però tot i això també depèn del temps que estiguin teletreballant. És a dir, si es tenen recursos per fer front a aquesta problemàtica o es teletreballa poques hores, es facilita la realització de la tasca. També es poden trobar diferències en la capacitat d'autoorganitzar-se que millora o dificulta la realització del Teletreball. La percepció és diferent segons si la persona que teletreballa viu sola, amb parella, a més a més amb fills o altres familiars. La persona que viu sola o al domicili familiar, pot mantenir una certa independència donada la poca responsabilitat sobre tasques domèstiques i la manca d'un projecte de parella. En canvi, quan es viu amb la parella i a més amb fills, els lligams i la responsabilitats augmenta de tal manera que el

Teletreball es veu condicionat per aquest nou entorn que requerirà pactes i normes, i per tant intensifica la relació amb els altres.

Es pot esmentar la dificultat dels teletreballadors d'associar-se entre ells. Aquest fet pot ser degut a què no hi ha cap consciència de grup a conseqüència de la individualitat que comporta el Teletreball.

Pel que fa als espais destinats al Teletreball, sembla clar que no s'escull una cambra determinada per practicar el Teletreball sinó que s'escull la que queda lliure sense pensar si és la primera de l'habitatge o l'última, o si es pot aïllar o no. L'espai tampoc és acurat en funció de la seva funcionalitat i adaptació ergonòmica. Les persones entrevistades es troben relativament còmodes en el seu espai de treball malgrat que consideren que es pot canviar. S'adapten a les seves circumstàncies. Per tant sembla clar que el Teletreball encara no està assumit a nivell social i segurament farà falta l'aparició d'una sèrie de normes que ajudin a preparar l'espai i facilitar la vivència positiva d'aquest espai de cara a augmentar la productivitat.

Al capítol de discussió tornarem a abordar les aportacions d'aquest i dels altres capítols anteriors.

## **APARTAT D**

### **CAPÍTOL VII**

#### **Recapitulació de la informació subministrada a través de l'aplicació del model d'anàlisi a les fonts del discurs (Capítols IV, V i VI)**

##### **7.1.- Introducció**

En aquest capítol posem en comú les diferents aportacions de les fonts d'informació que hem analitzat a través del nostre model en els capítols IV, V i VI. Per tant aquest capítol segueix el mateix ordre d'anàlisi dels capítols anteriors i en fa una recapitulació de cara a facilitar la discussió posterior que fem al capítol VIII. Aquesta anàlisi ens permet donar una proposta de discurs per cada categoria de les analitzades. Les referències que citem en aquesta part estan vinculades als capítols IV, V i VI i es troben referenciades a la bibliografia.



## **7.2.- Aplicació del model d'anàlisi**

### ***1- Delimitació conceptual i aspectes generals***

#### ***1.1.- Concepte***

*Les diferents fonts analitzades emeten un discurs que defineix el seu concepte del Teletreball i cada definició implica una manera de veure i viure la situació del Teletreball. Aquesta categoria vol analitzar aquestes definicions.*

La primera constatació que es pot fer és sobre la disparitat de definicions que fan difícil de concretar el concepte. Hi ha poca circulació d'un discurs social elaborat i coherent sobre el Teletreball que permeti identificar-s'hi o discrepar-ne. És una situació pròpia d'una etapa de transició i per tant podem dir que ens trobem en una fase de construcció col·lectiva del discurs. Tot i aquesta indefinició, hi ha diverses coincidències que anirem destacant de l'anàlisi del discurs dels generadors, dels consumidors i dels mateixos teletreballadors.

Abans que res s'ha de parlar de l'origen en el mot "Telecommuting" utilitzat per primera vegada per Jack Nilles el 1973 i que parteix de la base que la reducció dels desplaçaments entre dos punts com són el domicili i la feina, repercutirà positivament en el medi ambient (ETO, 1997c). La preocupació per la crisi del petroli i la política de reducció de despesa energètica segurament van tenir molt a veure amb el naixement del concepte.

A Europa ha fet més fortuna el mot Teletreball segurament perquè el concepte hi va arribar més tard, i per tant el "Telecommuting" va arribar quan la situació econòmica no estava marcada per la crisi energètica sinó per una etapa de recuperació. Per tant es van agafar els conceptes de treball i distància per formular el propi discurs sobre el Teletreball. Evidentment té les mateixes repercussions sobre el medi ambient, però des d'Europa s'ha focalitzat més en l'individu, en el teletreballador i els avantatges i inconvenients que li suposa aquesta forma de treballar inserida de plè en la nova Era Digital o de la Informació. És per tant una preocupació el fet de preparar i formar els

ciutadans en les noves tecnologies fonamentals per afrontar amb garanties d'èxit la nova economia. No s'ha d'oblidar que la Unió Europea es basa fonamentalment en acords de cooperació econòmica. Per tant s'ha fomentat la investigació en la relació del Teletreball i el desenvolupament de l'activitat econòmica, la creació d'oportunitats de treball i en especial la dinamització econòmica i social de les àrees rurals.

La definició més ortodoxa que vé directament de l'experiència americana és la que identifica el Teletreball com una forma més de treballar des de fora de l'empresa, però seguint-hi vinculat. Vol dir que el Teletreball és una opció individual i de l'empresa on s'estiguin prestant serveis o es vagin a prestar. És a dir, el teletreballador es contempla com una persona integrada a la plantilla i per tant dependent de l'organització per la qual treballa però que es troba ubicat fora de l'empresa, majoritàriament amb la seva base de treball a casa. El teletreballador actuaria d'una forma continuada, lluny de l'empresa, sense un control físic i a través de mitjans informàtics que li permeten intercanviar la informació. La definició exclou els directius o consultors que es porten treball a casa, el representant de comerç que trameta la comanda des de casa del client o les empreses de teleserveis (secretariat, traducció...). Es pot diferenciar entre el Teletreball a casa, mòbil i a telecentres. Aquesta definició i les tres variants les trobem força esteses i repetides amb variants (ACT, 2000; Breton, 1994; ETO, 1997b) com per exemple la inclusió o no dels telecentres, oficines a distància o l'outsourcing. Una concepció diferent és l'aportada de forma majoritària en el nostre entorn tant des de l'anàlisi dels generadors del discurs com la de la llista de distribució i els teletreballadors entrevistats, en la qual s'identifica el teletreballador amb un treballador per compte propi, un autònom sense vinculació amb una empresa en concret sinó amb varies i que majoritàriament treballa a casa tot i reconèixer altres opcions. No es contracta un teletreballador sinó els seus serveis (Op 4). És una concepció força compartida pels entrevistats i els participants a la llista i queda reflectida en els resultats del projecte REDAR (1999), però no exclou l'anterior, pot ser un empleat o pot ser un autònom, però la categoria que sembla més extesa al nostre entorn és la d'autònom. En aquesta concepció hi pot influir la manca de flexibilitat laboral en el nostre entorn i la impossibilitat legal de treballar fora de l'empresa, a casa, sense ser un autònom o tenir declarat un centre de treball. És a dir, lloc de treball és igual a lloc en el centre de treball declarat, tret de determinades tasques que es fan a distància com són les comercials o de

consultoria. Potser també per la mateixa raó, els programes de “Mobility” d’IBM aplicats a consultors i comercials no es consideren Teletreball pels seus impulsors sinó una millora de la seva feina (0306). Com a mostra de la confusió que regna al voltant del concepte, podem recordar la quantitat d’articles que s’han escrit sobre el Teletreball i IBM mentre algun dels seus responsables no considera que sigui Teletreball (0306; Egea, 1999; Navarro, 1998; i en especial vegeu capítol IV).

Dins de la concepció majoritària al nostre entorn que considera el teletreballador com a autònom trobem el Teletreball amb més valor afegit i el de menys. El primer correspon al desenvolupat per professionals molt qualificats tècnicament i professional. El segon correspon al desenvolupat per persones amb un nivell mitjà baix de formació econòmica i socioprofessional (REDAR, 1999). Bona part d’aquestes persones treballen dins l’economia submergida. Per ells, el Teletreball vé a ser una nova professió mentre que pel primer grup el Teletreball no deixa de ser una eina que els facilita la feina amb independència del temps i del lloc de realització. Vinculat amb aquesta anàlisi trobem la conceptualització del Teletreball com a instrument generador de llocs de treball. Les persones es poden autoocupar gràcies al Teletreball. És per tant un mitjà per aconseguir uns determinats ingressos i no una finalitat en si mateixa d’assolir una determinada “intimitat laboral”, llibertat o independència. Pot ser el que podríem anomenar treball en xarxa que facilita el compartir els coneixements i la informació.

Una definició que ha fet fortuna i arriba fins el discurs actual és la de Jack Nilles que diu que el Teletreball consisteix a portar el treball als treballadors i no els treballadors al treball. La trobem a la llista de distribució i també en els comentaris d’alguns entrevistats (0207; 0208).

En totes les definicions hi ha uns aspectes comuns que sembla que ens poden ajudar a definir el concepte:

- Les noves tecnologies hi estan implicades i agafen el paper protagonista, el que defineix el Teletreball que d’altra banda no es podria diferenciar en termes absoluts d’altres tasques tradicionals efectuades a distància.

- El treball s'efectua a distància d'un centre de treball. És una altra premissa indiscutible.
- Pot ser a temps complet o parcial. Alguns troben difícil parlar de Teletreball a temps parcial perquè el veuen com un complement del treball propi, i aposten decididament per aquest model mixt.
- És independent del temps i del lloc. Es pot fer a l'hora que vulguis i al lloc que vulguis mentre es compleixin els objectius.
- Es pot treballar com a treballador dependent o com a "free-lance". L'ortodoxia ens fa fixar en el treballador dependent d'un programa implantat per una empresa, però la realitat és que hi ha una immensa majoria en el nostre entorn que l'identifica amb l'autònom.
- El Teletreball és diferent del treball a domicili. Donat que el treball a domicili no té el component de noves tecnologies, de telemàtica. Són feines controlades externament a nivell de producció i presenta un dinamisme impossible d'aconseguir sense el temps real que aporten les noves tecnologies mentre el Teletreball no té una controlabilitat física.

Per tant sembla que el Teletreball té un significat diferent per cadascú i la seva definició també és un procés de construcció social, motiu pel qual no existeix un consens sobre el concepte en l'imaginari social.

## ***1.2.- Avantatges percebuts i atribuïts***

*Es destaquen certes característiques positives de la forma de treballar dels teletreballadors. Aquesta categoria pretén analitzar la percepció general respecte els avantatges d'aquesta situació i també respecte als avantatges que se li atribueixen.*

S'accepta en general que les empreses obtenen una sèrie de beneficis amb el Teletreball entre els quals convindria destacar en referència al Teletreball a casa la flexibilitat de l'organització tant en l'aspecte de producció com en el de personal, la retenció de les persones més útils a l'organització i l'estalvi de costos que pot significar tot i la necessària inversió en equips pels teletreballadors (ETO, 1997b). Una altra aportació fa referència a la tasca de producció continuada que pot suposar la globalització en tenir equips de treball preparats a cada continent i que fan el seu horari normal i permeten d'aquesta manera efectuar una producció de 24 hores amb tres o quatre torns (Guerrero, 1999). Un altre aspecte que es considera un avantatge però del que es poden tenir dubtes donat que depèn d'altres factors no només del temps disponible, és l'augment de la productivitat (ETO, 1997b, 1997e; Finkelievich 1998; Icks, 1998; 0300; 0303; Informe Bangemann, 1994; Congrés, 1998). Alguns entrevistats han confirmat aquest avantatge però altres l'han posat en dubte per la situació psicosocial en què s'emmarcava la seva activitat que feia difícil augmentar la productivitat en relació amb una feina presencial.

Pel que fa als avantatges pel teletreballador, també es pot destacar l'augment del temps disponible, la millora de les oportunitats laborals en eixamplar la zona geogràfica de treball, el fet que permet la compaginació de la vida familiar i la laboral i que afavoreix la integració en la comunitat local (ETO, 1997b; Icks 1998; Congrés, 1998). Aquests dos últims aspectes també són anomenats pels entrevistats que fan èmfasi en general en la flexibilitat que proporciona el Teletreball i l'oportunitat d'autoorganitzar-se (0200, 0201, 0202, 0206, 0101, 0203, 0104, 0204, 0205, 0102, 0206, 0103, 0105, 0207, 0208). Algunes fonts parlen d'augment de la qualitat de vida (dues persones entrevistades (0104, 0205) diuen que es pot menjar a casa cosa que fa augmentar la seva qualitat de vida) i d'augment de la professionalització. Altres avantatges poden ser l'estalvi en roba i desplaçaments, l'autonomia que permet el creixement personal (0105) que és una

característica que els entrevistats consideren com a molt important, l'aprenentatge en l'ús de les noves tecnologies i l'evitació de situacions de tensió provocades per la presencialitat i el desplaçament (0103). Precisament la disminució de costos i el temps guanyat per l'absència de desplaçaments és un dels avantatges més destacats pels entrevistats (0200, 0201, 0202, 0206, 0205, 0103, 0104, 0204, 0206, 0105, 0208, 0102).

I pel que fa als avantatges per a la societat podem destacar la millora del medi ambient en baixar els nivells de pol·lució de l'aire i disminuir els costos energètics (0104), el reequilibri territorial que pot suposar i l'ampliació de les oportunitats de feina pels col·lectius desafavorits (Congrés, 1998; Op 32).

Pel que fa a aquests avantatges sembla clar que les distintes fonts consideren que el Teletreball aporta un grau de llibertat als individus motiu pel qual se'n poden derivar inconvenients. Aquests inconvenients no són gaire difícils de superar. L'absència de desplaçaments allibera temps que es pot destinar a la producció i d'aquesta manera augmentar la productivitat i també afavoreix la interrelació de la persona amb el seu entorn immediat. Sembla per tant innegable que el Teletreball pot afavorir aquesta implicació de les persones amb els seus entorns immediats aspecte que farà desaparèixer les Ciutats Dormitori i ha d'ajudar a entrellaçar els vincles de veïnatge que la Societat Industrial no fomenta. També sembla clar que hi ha un estalvi energètic i una disminució de la pol·lució, però es planteja la problemàtica de la recollida de residus en segons quines activitats.

### ***1.3.- Inconvenients percebuts i atribuïts***

*Amb aquesta categoria pretenem trobar el contrari de l'anterior, tot allò percebut com a inconvenient en aquesta situació i tot inconvenient atribuït a la mateixa situació.*

De les diferents aportacions es poden destacar com a inconvenients per l'empresa el fet que no tingui una estructura adequada al Teletreball i sigui incapaç de dirigir a distància (ETO, 1997b). També es pot donar el cas que hagin confiat en una persona inadequada i aquesta persona no pugui portar a terme la producció encomanada i malmeti altres experiències (ETO, 1997b). Altres inconvenients serien el cost que suposa muntar l'experiència amb el disseny dels diferents espais de treball i el control de la influència de l'entorn psicosocial que ajudi a la productivitat i a no perdre els vincles amb l'empresa.

Pel que fa als inconvenients pel teletreballador podem destacar la pèrdua de comunicació informal i de sentiment d'equip i de tot l'aprenentatge que significa el simple fet de ser-hi (Congrés, 1998). Molts dels entrevistats han destacat aquest aspecte que els fa sentir una mica fora del sistema (0200, 0202, 0201, 0203, 0205). Donat que no existeix una excessiva regulació de la matèria hi ha un risc evident d'explotació del teletreballador i aquest es veurà obligat a l'allargament de les jornades en una situació de precarietat flagrant (0201, 0204, 0205, 0105, 0101). En certa manera es perden privilegis i cobertures socials (0302).

També s'ha de destacar per la seva importància no només teòrica sinó per les manifestacions dels membres de la llista i els entrevistats, l'aïllament i el sentiment de soledat al costat d'una dificultat per organitzar la tasca i el temps, per compartimentar-lo entre la família i el treball (0301, 0305, 0102, 0208, 0104, 0204, 0205, 0105, 0207). La majoria d'entrevistats han manifestat el desig d'engrandir l'espai de què disposen i això en el Teletreball a casa és una qüestió que sembla bàsica, el disposar de prou espai i que sigui aïllable per evitar les distraccions (0206, 0208). Altres inconvenients pel teletreballador són l'augment de les factures dels subministraments i el cost dels aparells i el seu manteniment. Per la dona en general sembla que el Teletreball li pot

suposar un nou lligam a la llar i per tant pèrdua de contactes socials i professionals a part d'una sobrecàrrega de treball i l'augment de l'estrès (Finquelievich, 1998).

Pel que fa a inconvenients per la societat podem destacar els derivats de la incomunicació dels teletreballadors domèstics que fa que es replantegin algunes polítiques de disseny urbanístic de cara a fomentar la trobada en places i carrers. També es pot fer referència a la valoració negativa que l'entorn social més immediat (veïns, familiars...) fa de l'activitat laboral a casa com si no fos ben bé una feina (0102).

Sembla que hi ha força inconvenients de tipus psicosocial que s'han de solventar per aconseguir un bon entorn que afavoreixi la realització de la tasca. Cal intervenir fonamentalment en la sensació de solitud, cercant activitats que reintegrin la persona a la societat. Per exemple un club, una associació...

#### ***1.4.- Valoració global i marc social***

*Moltes persones tenen al cap un determinat discurs respecte el Teletreball que ajuda a construir el concepte de Teletreball i la seva transmissió. Aquesta categoria dóna informació sobre la valoració global que es fa sobre el Teletreball i el marc socio-històric on es desenvolupa i previsiblement es desenvoluparà.*

Hi ha una percepció global sobre el Teletreball que vaticina una gran problemàtica social donada la precarietat amb què es desenvolupa (Op 1, Op 8, Op 11). Aquest escenari futur on la lluita per la supervivència serà present en el dia a dia i on uns pocs tindran feines dignes i altres hauran de conformar-se amb allò que troben i viure la vida el millor possible. El Teletreball per tant porta associada la precarietat i el lumpen del futur i no deixa de ser una solució provisional a la manca de llocs de treball substituïts per màquines de l'economia global que conformen per tant una societat deshumanitzada (Remo, 1998). Els dumpings en els honoraris no deixen de ser una confirmació d'aquesta visió de disminució de la qualitat de vida compartida per membres de la llista de Teletreball. Aquesta visió cerca dotar a la societat d'un punt de vista més humà i menys determinista per l'activitat econòmica basada en les màquines. Darrere un ordinador hi ha una persona, no una màquina. També persegueix l'equilibri mundial.



Els desequilibris entre els estats rics i els pobres augmenten de forma constant. El desequilibri entre la renda Europea i la subsahariana és de 35 vegades. Per tant sembla que pugui ser una de les zones d'exclusió que Joan Majó dibuixa (Majó, 1997, 1998). També està en aquesta línia la posició contrària a la globalització que critica precisament aquestes diferències entre zones riques i pobres i l'impacte negatiu que té en el medi ambient (Manifestacions a Seattle el 1999 i a Praga el 2000 i les que es preparen a Barcelona el 2001). També es fixen en la pèrdua de relacions entre els treballadors, en el risc que significa pels treballadors el que són les oportunitats dels directius, la impossibilitat de formar-se a través del treball i el retrocés de les idees de compromís i lleialtat a una empresa determinada. Si bé algun dels entrevistats també opina que existeix aquesta precarització de la societat i veu el Teletreball com un nou lumpen social (0103), no s'acaben d'enquadrar en aquesta visió i d'alguna manera aporten una visió positiva del seu sistema de feina. Remarquen però que el Teletreball no pot ser aïllament sinó que ha d'existir una certa presencialitat i reclamen un sistema mixt sobretot per les feines que requereixen un suport explícit de l'empleador (0200, 0101, 0208, 0201, 0104, 0202, 0205).

Una altra percepció és la que correspon a la millora de la qualitat de vida i a la transformació social que porten associada les noves tecnologies i que es pot exemplificar amb el relat de Finkleievich (1998) i Hoyos (1998) (Capítol V). És en aquesta percepció on gairebé tots els entrevistats s'apunten sense dubtar-ho malgrat les dificultats que hi pugui haver. És la percepció que veu en el Teletreball la solució per a desplaçaments llargs i costosos, per a trasllats de residència, per a les oportunitats de treball de persones amb poca mobilitat i en definitiva per millorar la forma de treballar i la qualitat de vida. És la visió d'una xarxa de telecentres com a centres de recursos que facilitin el treball individual i alhora permetin compartir experiències, establir sinèrgies i permetin la intercomunicació global amb tot el món. És la visió que tenen alguns dels entrevistats en especial els que fan tasques docents i d'investigació (0204, 0104). De fet, l'evolució de les tecnologies incideix de forma positiva en aquesta visió del Teletreball facilitant cada cop més el treball a distància. Un exemple el trobem en l'avanç de la telefonia mòbil que a través de l'UMTS permet connectar-se a Internet, o en l'ús creixent de les videoconferències i la creixent tendència a unificar aparells (Expansión, 1999a; O.L., 1999).

Les diferents administracions encapçalades per la Unió Europea han apostat decididament pel Teletreball i les noves tecnologies per conformar una nova realitat el segle vinent, la creació gradual de la Societat de la Informació. L'Ajuntament de Barcelona impulsa una àrea de concentració de les noves tecnologies al Poble Nou anomenada 22@, com a model mixt de concentració d'activitat econòmica i residencial i estableix una pugna amb altres ciutats per penjar-se la medalla de la modernitat, de ser capdavantera en les noves tecnologies (La Vanguardia 1999, Horcajo, 2000, El País 1999, El País 2000a). Cerca també un nou model de ciutat on els coneixements i experiències dels seus habitants organitzin la vida pública a través dels sistemes de participació i transmissió de la informació. El coneixement és el factor de producció dominant en un territori i per tant el coneixement en noves tecnologies i la xarxa de contactes entre empreses, institucions i particulars definirà la riquesa del territori (Barceló, 1999). Estem parlant de la Ciutat del Coneixement inserida dins de l'economia del coneixement que és la que ha de moure els fils de l'economia digital. Per tant el Teletreball d'alt valor afegit té el terreny preparat en la nova economia. I dins de la Ciutat del Coneixement, les noves tecnologies requeriran que la casa estigui adaptada a les necessitats creixents de connexió. Per tant les cases que s'estan construint i les que ja ho estan hauran de ser cablejades i preparades per a l'Era Digital (Guerrero 1999). El problema serà el cost, i aquest factor pot ser un dels motius d'exclusió de la nova societat tal com comentava Joan Majó (1997, 1998). Ell mateix parla de la Societat del Coneixement on la contraprestació laboral no es mesurarà pel temps sinó pel resultat del treball, tal i com es mesura pel Teletreball i també de la necessària llibertat no exempta de responsabilitat que ha de seguir tenint la xarxa Internet. La igualtat d'oportunitats hi és, però el preu de les instal·lacions discrimina les economies més fluïxes. I també passarà amb les comunitats amb menys recursos. Tot i això és cert que hi ha un abaratiment constant de les tecnologies, per exemple els preus d'ordinadors i telèfons mòbils van disminuint i faciliten la seva compra per persones que en una altra època s'haguessin vist excloses pels preus dels equips. L'impacte del Teletreball sobre l'urbanisme (Finquelievich, 1998) es pot inferir de la deslocalització de certes funcions com per exemple els bancs que deixaran grans edificis buits o sobre la mobilitat de les persones que en cas de teletreballar es veurà reduïda i no caldran tantes inversions en infraestructures deixant per tant la ciutat lliure pels seus habitants o

visitants. El disseny de la construcció també haurà de tenir en compte la implantació del Teletreball i les seves necessitats de connexió.

Barcelona i Catalunya són regions on sembla ser que la nova societat té el terreny preparat. No només l'ajuntament de Barcelona lidera operacions urbanístiques i econòmiques sinó que també la Universitat de Barcelona (Projecte Tethys) s'apunta a les universitats virtuals com en el seu moment va fer la UOC a nivell de Catalunya. En l'actualitat, la UOC assessora altres universitats espanyoles i estrangeres per a la seva transformació virtual. El nivell d'introducció de les noves tecnologies a Catalunya és dels més alts d'Europa i s'intenta que tothom tingui una adreça de correu electronic. El projecte Catalunya en Xarxa ja va ser presentat al Parlament l'abril de 1999. També s'estant duent a terme diverses iniciatives com els telecentres del Bages i el de la Vall de Ribes entre altres. Les iniciatives de comunicar en xarxa els diversos operadors jurídics també juga a favor del Teletreball.

Tota aquesta implantació de xarxes de comunicació i xarxes professionals juga a favor del Teletreball i genera la percepció de l'existència de més oportunitats de treball que en una economia sense xarxes. Però un dels aspectes que sembla frenar el Teletreball és la poca predisposició de moltes Pimes a introduir la informàtica i les noves tecnologies en general en els seus processos productius i la recerca constant del subsector del Teletreball de baix valor afegit d'una feina més estable que els proporcioni una sortida de l'aïllament i desconexió en que es troben (REDAR, 1999). Algun participant a la llista de Teletreball també apunta que el Teletreball no serà una realitat fins que estiguin formats els empresaris i no tinguin por de les noves tecnologies (Op 15).

També la liberalització de l'economia i el retorn a la iniciativa privada i a la societat civil afavoreix indirectament el Teletreball junt amb les noves formes d'organització, amb la filosofia d'apropament de l'organització al client que farà créixer el Teletreball mòbil com també afirma algun dels entrevistats (0207), amb l'economia global i les necessitats de comunicació que té, amb la descentralització de les empreses i l'"outsourcing", la flexibilitat que requereixen i la disminució de costos que necessiten. També alguns prescriptors aporten la seva creença que les noves formes de gestió com

poden ser la gestió per competències, la direcció per objectius, o la intel·ligència emocional hi juguen a favor (0304).

Al costat d'aquesta evolució trobem el creixent comerç electrònic que prepara les persones per als intercanvis de la nova economia. Es calcula que a Catalunya mourà més de 60.000 milions l'any 2002. La creació dels "marketplaces" de B2B ("business to business") també afavoreix l'intercanvi entre empreses i clients a través dels llocs d'encontre virtuals.

Un altre factor que afavoreix el Teletreball és el canvi de valors que aporten les noves generacions. Valoren la confiança en la seva responsabilitat, en el seu criteri per efectuar les tasques encomanades i no es fixen en la seguretat que pot donar un treball en concret. Confien en l'aprenentatge per assaig i error i en la seva capacitat per aprendre. Tenen per tant una predisposició per l'aprenentatge de les llengües i aquest és un factor que una de les aportacions de la llista destaca com a prioritari, la formació en anglès que és la llengua majoritària a la xarxa (Op 68). Alguns entrevistats opinen que el Teletreball tindrà futur si l'entorn d'accés a la xarxa, les telefòniques i els condicionants legislatius ho permeten, i per tant donaran peu a que les noves generacions amb els seus nous valors es puguin incorporar a la nova economia (0207, 0105).

I l'última realitat constatable, la nova economia demanda cada cop més treballadors habituats a les noves tecnologies (Avui, 2000; Bonet, 2000). Per tant, l'evolució d'aquestes tecnologies es configura com el veritable agent de canvi que prepara la societat pel Teletreball.

Per tot plegat és evident que el Teletreball és una evolució lògica dels processos econòmics i socials on estem immersos. És ja una nova forma de treball que poc a poc s'anirà interioritzant en l'imaginari social. No existeix perquè sí, com una moda, sinó que les noves formes empresarials i tècniques de direcció li van a favor, les pressions socials cap a l'absència de desplaçaments i l'estalvi ecològic, cap a la sostenibilitat i finalment el desenvolupament tecnològic, també creen l'entorn adequat per a la seva existència.

## ***2.- L'activitat laboral com a teletreballador***

### ***2.1.- El Teletreballador***

*Aquesta categoria informa sobre les característiques del teletreballador, del seu perfil identificat pels propis teletreballadors i per les diverses fonts d'anàlisi. També informa des d'un punt de vista genèric de les feines a les quals es pot aplicar el Teletreball en concordança amb aquest perfil.*

Sembla que aquest perfil dels teletreballadors hauria d'incorporar l'adaptació al canvi com a element fonamental per poder treballar i l'esperit d'innovació (Icks, 1998). Si pensem en la rapidesa amb què canvia la tecnologia podem fer-nos una idea de la necessitat d'adaptar-se als canvis. Relacionada amb aquesta capacitat de canvi, es necessita una gran capacitat d'aprenentatge (0102).

Una altra característica que trobem a les diverses fonts és la de la capacitat de treball i responsabilitat. Sembla que és una característica important donades les circumstàncies pròpies de la llar on el temps que es dediqui a treballar ha de ser aprofitat al màxim per poder complir amb els objectius en el termini establert.

Una altra característica la trobem en la capacitat d'acceptar l'ambigüetat i la incertesa. Si pensem en el Teletreball associat amb l'autònom si que porta associada una certa part d'incertesa en el demà, és a dir, no se sap ben bé si demà hi haurà feina. I encara que no sigui aquesta sensació si que el fet d'estar sol i haver de prendre decisions comporta acceptar l'ambigüetat i la incertesa de la determinació presa.

El teletreballador per compte aliè també ha de pensar que necessita concebre la tasca com si fos el seu propi negoci i implicar-se a fons en la seva resolució, una mica s'ha de considerar com un centre de serveis que crea valor afegit.

Per tant una altra característica serà la capacitat d'organització de la tasca i de les condicions amb les quals ha de ser desenvolupada (Icks, 1998). Alguns entrevistats la consideren molt bàsica ja que de l'organització de la tasca i de l'entorn psicosocial en

surt la capacitat de complir amb els objectius (0102, 0204, 0105, 0208). Dit d'una altra manera, cal tenir la ment molt estructurada per poder teletreballar i no caure en les temptacions que hi ha a casa relacionades amb el seu manteniment, amb l'oci o l'entreteniment.

I també cal tenir una certa autonomia per poder organitzar la tasca i estructurar-la (0105, 0204). Aquesta autonomia s'ha de saber gestionar i per tant la persona ha de tenir criteri per decidir, tal com ja hem comentat i per assolir els seus objectius. És la capacitat de no ser dependent, de no requerir un guiatge constant.

Un altre aspecte remarcable és la capacitat d'expressió escrita. En l'actualitat la majoria de comunicacions es fan a través de l'escriptura (Correu Electrònic) i per tant cal tenir molta cura d'aquest aspecte. Una de les dificultats expressades per algun dels teletreballadors estaven referides a la dificultat d'interpretar segons quins missatges (0203). Algun cop, per estar segur del sentit del missatge, calia fer una trobada presencial. Per tant sembla evident que és una necessitat bàsica en un sistema on es perd bona part de la informació no verbal.

Es pot pensar que el Teletreball no requereix capacitat de treballar en grup. Les aportacions d'alguns dels entrevistats deixen entreveure que es pot teletreballar en grup i es requereix una adaptació al sistema virtual, però cal tenir esperit d'equip i de resultat conjunt (0202, 0207). És a dir, no s'ha d'identificar el teletreballador amb la individualitat o la tendència a la solitud. No seria una característica definidora, més aviat ho seria la de resistència a la solitud, no el fet que la cerqui.

Pel que fa a les aplicacions del Teletreball hi ha un cert pensament social que l'identifica amb tasques de comptabilitat i informàtica, que semblen senzilles de portar a distància dels centres de treball (Guerrero, 1999; Avui, 2000; Bonet, 2000). També els entrevistats hi fan referència. També s'identifica amb activitats artístiques i potser bohèmies (0103). Segurament aquesta aportació fa referència als dissenyadors que en altres fonts teòriques s'anomenen com a potencials teletreballadors i als periodistes. Una altra aportació fa referència a les professions liberals que intenten guanyar-se la vida amb el Teletreball en no trobar llocs presencials (Op 6). Algunes persones

entrevistades fan esment del sector de la banca com a potencial camp de Teletreball al costat de les assegurances, la traducció, el disseny, la informàtica i l'educació, en general les que no requereixin presencialitat (0102, 0103, 0104, 0204). O també matitzant-ho, poden ser feines que no requereixin una presencialitat completa, és a dir, activitats que es puguin combinar de forma presencial i a distància com moltes de les professions liberals (0208).

Un últim aspecte per acabar aquest apartat, cal formació en noves tecnologies per no caure en l'analfabetisme digital (0208; Majó, 1997, 1998; Castells, 1997, 1998). Per tant, el teletreballador també haurà de ser una persona que no estigui desconnectada de les aplicacions informàtiques i de comunicació més actuals per tal de poder-les aplicar de forma més competitiva.

Per tant cal per un teletreballador:

- Adaptació al canvi
- Esperit d'innovació
- Capacitat d'aprenentatge
- Responsabilitat
- Capacitat d'acceptar l'ambigüetat i la incertesa
- Capacitat d'organització de la tasca
- Capacitat de tenir controlat l'entorn psicosocial
- Capacitat d'autonomia
- Capacitat de decisió
- Capacitat d'expressió escrita
- Capacitat de treballar en equip
- Coneixement de les noves tecnologies

## ***2.2.- Les activitats del teletreballador***

*Cada teletreballador té una activitat determinada i també la tenen els seus cònjuges. Aquesta categoria informa sobre les professions i activitats que desenvolupen els entrevistats i les que teòricament s'estan desenvolupant amb el Teletreball. També informa sobre les professions de les parelles dels teletreballadors en cas que en tinguin i de les diferents professions que desenvolupen les persones que intervenen a la xarxa.*

A nivell del discurs social es parla de diverses activitats que es poden fer a distància com pot ser la comptabilitat que porta un grup de monges, les operacions mèdiques a distància o les immobiliàries virtuals. Tot plegat no deixa de ser activitat a distància i no Teletreball en si tal com l'hem definit, però en l'imaginari social sembla ser que tot el que és activitat a distància és Teletreball.

Altres activitats a les que es poden acollir els teletreballadors i que ara matitzem, han estat proposades per Michel Rappa de la Universitat Estatal de Carolina del Nord i les hem recollit al capítol IV (Mañà, 2000). Són les d'*intermediació* entre parts interessades en arribar a un acord, percebent per tant una comissió en la transacció; *publicitat* dibuixant i proposant campanyes des de casa; *infomèdia*, o sigui la recerca d'informació pels mitjans de comunicació; *venedor virtual* a partir de la infraestructura de casa però en combinació amb un magatzem; *productor d'informació* o altres productes que es llancin a la xarxa; *programar per afiliats* a una determinada empresa o projecte; *gestionar comunitats virtuals* de discussió, de debat per compartir coneixements o de recerca d'informació; *subscriure persones* a determinades trameses d'informació; i per últim *proporcionar diverses utilitats a l'empresa* com a professional extern.

Pel que fa a les persones que participen a la llista i que per tant podem pensar que estan interessades en el Teletreball, trobem llicenciats en Dret, Administració d'Empreses, Enginyeria Elèctrica, Sociologia, Ciències de la Comunicació, Psicopedagogia, Economia, Informàtica, Cibernètica Matemàtica, Ciències de l'Educació, Enginyeria de Sistemes, Matemàtica-Estadística, Psicologia, Psicologia Industrial, Filologia Anglesa i Enginyeria Civil.



Graduats en Enginyeria i Computació, en Relacions Laborals, Informàtica i Biblioteconomia i Documentació.

Altres persones sense titulació que fan tasques de dissenyadors de Webs, Web masters, traducció, Inserció laboral, docència informàtica, màrqueting, expert en assumptes europeus, formació en Internet i Noves Tecnologies, Documentació i docència a l'empresa, imatge a distància (teleserveis), passar proves per a oposicions i en fan els temaris, disseny de tests, recerca bibliogràfica, seleccionador-comissionista de adreces electròniques a través d'ofertes de feina o recepció de publicitat, difusor (distribuïdor) d'ofertes de TV interactiva. Algunes d'aquestes activitats poden ser fraudolentes en aconseguir adreces electròniques de persones que no les han autoritzades i practicar l' "Spam" o rebuda indiscriminada d'informació no sol·licitada.

Els que tenen titulació universitària es dediquen a fer tasques de consultoria i formació, assessoria d'empreses, professorat universitari, projectes de telefonia, disseny de webs, selecció de personal, advocacia, direcció de l'àrea informàtica en una empresa, a ser propietari d'empresa i formador ocupacional.

Com podem comprovar trobem dos grans nivells de formació, els que tenen formació universitària i els que no en tenen. Tots dos grups comparteixen el treball en un mateix mitjà, la xarxa, però a diferents nivells. Podem comprovar l'afirmació anterior de l'existència de dos nivells de teletreballadors, els que creen més valor afegit i els que menys. Trobem però que les persones que no esmenten la seva titulació fan tasques d'un cert valor afegit, i per tant troben la seva oportunitat laboral a la xarxa. A la xarxa és més fàcil amagar-se, no s'han de presentar credencials i les persones amb les que s'interactua no saben qui hi ha a l'altra banda. Per tant és una oportunitat per a les persones sense gaire titulació que poden muntar veritables negocis com si tinguessin la titulació adequada, requisit imprescindible en una activitat presencial. Són també com hem afirmat abans en tractar el tema legal, un col·lectiu oposat a la normativació de la xarxa.

També es troba certa coincidència amb la distribució teòrica de feines que es poden fer a distància que esmentàvem al principi d'aquest apartat (Mañà, 2000 citant a Rappa). Trobem teleserveis (imatge), administració de comunitats (Web master), infomèdia

(documentació), intermediació (dins de l'estructura piramidal d'ofertes de llocs de treball o de distribució de TV interactiva) i utilitats (traducció).

En referència als entrevistats, tots ells tenen un nivell universitari i exerceixen professions relacionades amb la formació o l'assessorament des de professions liberals. Trobem llicenciats i doctors en Informàtica, Arquitectura, Ciències de l'Educació, en Ciències Econòmiques, en Filologia Romànica, en Ciències de la Comunicació (periodistes) i dissenyadors gràfics. Es dediquen a la docència universitària, a la traducció, al disseny, a l'arquitectura, a la informàtica i al periodisme digital. Les parelles tenen feines que no interrelacionen amb el Teletreball i tenen en la seva majoria nivell universitari. Un aspecte que podem destacar és que alguns entrevistats han comentat que l'afinitat en el tipus de treball entre ells i la parella, ajuda a comprendre la situació. Per exemple, la situació de parelles de doble carrera que si d'una banda veuen augmentats els seus nivells d'estrès, per una altra tenen una visió compartida de la problemàtica a solucionar. Si un treballa a dins i un altre a fora, la combinació requereix de nous pactes però pot representar una solució a algunes de les problemàtiques generades.

Pel que fa a les demandes de tipologies de feina concretes, podem parlar d'experts turístics per crear serveis teleturístics, informàtics i coneixedors de les noves tecnologies i els programes d'edició de textos i comunicació més actualitzats.

Un aspecte remarcable de les persones interessades en el Teletreball és el desig de superar la individualitat i crear un projecte comú (Op 22, Op 51, Op 52). En la nostra anàlisi hem recollit diferents afiliacions a un projecte anomenat Colaborum per muntar una sèrie de serveis conjunts que presentin al col·lectiu d'interessats amb una certa imatge. El projecte es presenta com a transcontinental donada la diversitat dels interessats repartits fonamentalment entre Espanya i Sudamèrica. Un aspecte a destacar del procés d'afiliació és que amb molta rapidesa han aparegut aportacions que estructuraven i dotaven d'organigrama el projecte (Op 52). Sembla ser que hi havia persones que ja tenien molt clar el tipus de projecte que es podia muntar en comú. Tot i l'empenta inicial, del projecte no se n'ha sabut res més.

### ***2.3.- Les necessitats de formació específica.***

*A voltes es pensa que per ser teletreballador es necessita tenir una formació específica. Aquesta categoria informa sobre aquesta percepció.*

Per CCOO (1999) a través dels estudis d'ENRED de 1997 afirmen que cal formació en noves tecnologies cosa que implica una revisió del paradigma actual del treball. Veuen també fonamental el desenvolupament de capacitats d'aprenentatge i d'adaptació al canvi. A més proposen formació en gestió del temps i de l'espai de treball, de la pròpia imatge i de les relacions personals. Sembla per tant que la formació no ha de ser només tecnològica sinó d'habilitats i actituds. En el mateix sentit s'expressa Joan Majó quan considera que l'aprenentatge per a la nova societat i per tant pel Teletreball, ja s'ha d'iniciar a l'escola. Una altra aportació del Honorable Conseller de Treball Lluís Franco, remarca la manca d'informàtics per a la implantació de les noves tecnologies, aspecte general donat que a Alemanya també en manquen i la crida internacional que han efectuat aquest juliol s'ha quedat amb moltes vacants (Bonet, 2000). I això pot ser una oportunitat pels teletreballadors. Per tant sembla evident que cal una formació en informàtica aplicada a les noves tecnologies.

A la xarxa es troben molts cursos gratuïts en noves tecnologies o nous conceptes empresarials (Op 16, Op 70, Op 71). Ara bé, tal com comentàvem en l'apartat anterior, algunes ofertes poden ser ganxos per a practicar l' "Spam". Una informació remarcable que ha aportat un dels participants a la llista és la necessària formació de tota l'organització per aplicar un programa de Teletreball aspecte que a vegades fa replantejar la seva implantació.

També podem constatar la precarització i l'oportunisme amb què es volen muntar cursos i seminaris sobre Teletreball. Un exemple el trobem en el Mestratge de 300 hores sobre Teletreball (Op 33, Op 31, Op 56). Sembla excessiva l'oferta horària pel resultat que després s'aconsegueix en no saber quina oferta laboral pot cobrir les expectatives (no n'hi ha). També sembla destinat a persones sense titulació que consideren el Teletreball com una professió i per tant es corresponen al sector que crea menys valor afegit i el més susceptible de sobreexplotació tal com hem comentat amb anterioritat.

I una última referència sobre formació, existeixen cursos sobre formació per discapacitats físics organitzats per CCOO (Op 70). Sembla ser una necessitat formativa a cobrir donat que és un col·lectiu que amb el Teletreball pot trobar la manera d'inserir-se a la societat, malgrat les dificultats d'isolament que ja hem comentat.

Cap dels entrevistats fa referències explícites a la formació tret del necessari domini de les tècniques de comunicació que ja hem comentat en parlar del perfil del teletreballador. Podem suposar també que si un teletreballador no té alguna de les característiques o habilitats que configuren el seu perfil, requerirà formació.

En definitiva sembla que podem pensar en:

- Formació en noves tecnologies.
- Treball de grup virtual o en xarxa.
- Habilitats comunicatives i d'expressió escrita en particular.
- Aprendre a aprendre.
- Habilitats directives com prendre decisions, organització o gestió del temps, negociació i solució de conflictes, anàlisi i solució de problemes, organització de la tasca, resistència a l'estrès, gestió de la pròpia imatge, gestió de les relacions personals i innovació i canvi.
- La millora de les relacions de parella.
- El funcionament familiar.
- La gestió de l'espai.

### ***3.- Aspectes espacials del Teletreball***

#### ***3.1.- Utilització de l'espai***

*Amb aquesta categoria es pretén recaptar informació sobre la vivència de l'espai concret, formes d'utilització i situacions que no s'hi poden donar en aquest espai. En introduir el món públic en el món privat es poden produir situacions que incomodin al teletreballador o no. En aquest capítol, aquesta categoria incorpora a part de les fonts esmentades les observacions realitzades. Podem dir que les aportacions il·lustren prou el sentit de la vivència de l'espai, la territorialitat i exclusió i el conflicte que genera l'existència d'aquest espai dins de l'espai comú de l'habitatge.*

Algunes aportacions que trobem a la xarxa indiquen una utilització conjunta de l'espai d'oci i l'espai de treball (Finquelievich 1998). És a dir, l'estudi es pot convertir en zona de treball i en zona de jocs d'ordinador o altres jocs i activitats efectuades pels propis teletreballadors o per persones que hi conviuen, sigui la parella o els fills. Ara bé, la recomanació majoritària és la de procurar minimitzar els problemes i destinar un espai tranquil i adequat pel treball que no interfereixi amb altres activitats (0306). La utilització del mateix espai fa més difícil la separació de rols, però amb una gestió de l'espai és possible de compartir el mateix espai per a les dues funcions.

Dins d'aquest espai hi ha d'haver l'equipament necessari per treballar, aspecte que pot marcar simbòlicament l'ús que se'n fa de l'espai.

Les persones entrevistades majoritàriament disposen d'un espai dedicat a Teletreball i pensen que és absolutament necessari. Tot i això hi ha qui fa servir el menjador per teletreballar (0201) aspecte que li dóna la possibilitat de treballar al costat de la parella i els fills que fan deures o es dediquen a mirar la televisió. És evident que la dedicació d'aquesta persona al Teletreball, no deixa de ser un complement a les seves hores de feina presencial i li serveix més per establir contactes i crear una xarxa per compartir informació i experiències, que no pas per realitzar una tasca concreta que exigeixi organització i un cert rigor d'execució. L'espai de les persones entrevistades, per regla general, no permet la recepció de visites i no s'utilitza amb aquesta funció, si bé en

algun cas es pot condicionar per rebre-les. La majoria també destaca que l'espai que tenen destinat per aquesta activitat, se'ls fa petit o incòmode per manca d'espai on organitzar altre tipus d'informació o per haver-lo de compartir (0101, 0203, 0102, 0104, 0206, 0103, 0105, 0207, 0208).

Les parelles i fills de les persones entrevistades acostumen a fer servir el mateix espai per la qual cosa no està marcat simbòlicament com l'àrea pròpia de la persona teletreballadora (0104, 0201, 0101, 0204). Altres persones que el fan servir en exclusiva si que han manifestat que han dissenyat la distribució i la decoració de cara a trobar-s'hi bé, que s'adigui amb elles mateixes (0103, 0105, 0206, 0207, 0208). De fet, de l'observació realitzada, es desprèn que alguns dels entrevistats sí que tenen personalitzat el lloc de treball (0102, 0103, 0203, 0204, 0105). Es poden trobar fotografies d'amics o de persones estimades, parella, fills; màximes que ajuden a la reflexió; retalls de diari; títols acadèmics; plantes i altres objectes simbòlics que donen un toc personal i alhora fan la funció de marcar el territori i donar un suport emocional per enfrontar la tasca. Tots aquests objectes serveixen per marcar el territori simbòlicament i per crear el clima psicosocial adequat per efectuar la tasca encomanada. Tracten de fer-se seu l'espai, d'integrar el seu entorn social i l'imaginari col·lectiu a través dels seus valors aplicats al treball.

Per tant l'ús compartit de l'espai si no està ben gestionat com comentavem abans, pot produir la percepció d'espai lúdic o familiar més que de treball i contribuir d'aquesta manera a la relaxació excessiva de la persona que teletreballa. Evidentment aquesta utilització conjunta també afecta les relacions familiars en marcar unes normes d'obligat compliment pels membres de la unitat familiar o per altres persones que puguin conviure-hi.

El que és important per tots els entrevistats és trobar-se a gust en el lloc on teletreballen i sobretot per una majoria és necessari que es pugui aïllar. També trobem la utilització d'altres espais de la casa com pot ser el menjador o la saleta d'estar de cara a aconseguir més amplitud per treballar o en algun moment de cara a trobar racons per concentrar-se, crear, dissenyar, pensar o llegir.

Aquesta afirmació es desprèn també de l'observació del lloc de treball. Algunes persones entrevistades i observades en el seu lloc de treball utilitzen altres àrees per complementar les prestacions del seu despatx. Per exemple, s'utilitzen racons dins del mateix espai (0105, 0207, 0208); el jardí o la terrassa (0203, 0103, 0104, 0204); o altres cambres (0203, 0204, 0205, 0206, 0207).

De l'equipament dels entrevistats observats en el seu lloc de treball es pot destacar que majoritàriament disposen d'ordinadors i mòdems amb prou capacitat per comunicar-se i treballar a través de la XTB. Només tres persones disposen dels serveis avançats de telefonia XDSI (0204, 0207, 0208) i el fet que la tinguin està relacionat amb la necessitat d'ample de banda per efectuar el seu treball (gràfics, comunicacions múltiples i simultànies, groupware o rapidesa en la comunicació). L'equipament mitjà que s'ha observat és:

- Ordinador Pèntium clònic de 150-200 Mhz, 1'5-2 giga de disc dur i 64 de RAM
- Monitor de 14"
- Mòdem de 36.800 Baudis
- Impressora d'injecció de tinta tipus Hp 620 C
- CD-ROM de 16/24 X

Tot i això, alguns entrevistats el tenen superior incloent centraleta telefònica, fax i escàner i les últimes novetats tecnològiques (0207, 0208) o portàtil (0204); però altres tenen un equipament obsolet que els permet encara de mantenir les comunicacions que requereix la seva tasca (0203).

Pel que fa a la utilització global de l'habitatge s'hauria de contemplar en el disseny d'un sistema de Teletreball. Donades les reduïdes dimensions de les sales destinades a base de treball, cal en moments determinats poder traslladar part de la feina a altres dependències sempre i quan això no entri en conflicte amb altres interessos de les persones que conviuen en el mateix habitatge. És bo de poder tenir amplitud, que és una característica demandada per molts dels entrevistats que es veuen restringits en un espai molt petit. Com hem apuntat abans, alguns fan servir altres espais.

Dins de la tipologia d'Altman (1975), on situem el Teletreball? I l'espai? Sembla evident que l'espai on es teletreballa esdevé un territori primari, un territori íntim com es reflecteix en els comentaris d'alguns entrevistats en el sentit que s'hi passen hores i hores inclús quan no treballen i es connecten a algun xat o llista de distribució (0103, 0207, 0208). Com a molt es pot convertir en territori secundari quan és compartit per la parella o pels fills.

### ***3.2.- Característiques i ubicació de l'àrea de treball***

*Aquesta categoria informa sobre la importància que té aquest espai per la persona que teletreballa. Si és la primera cambra o és l'última és significatiu a l'hora de repartir un espai privat i un altre de públic dins del propi habitatge. També el fet de ser un despatx o una zona aïllada permet inferir que es tenen millors condicions de treball donat que no interactua amb la vida familiar o privada.*

L'espai de treball ha d'estar en una ubicació que permeti que s'aïlli quan sigui necessari, quan es teletreballa o quan no es vol ser interromput en una tasca. Aquest aïllament permet diferenciar l'espai temps de treball de l'espai temps familiar i personal. L'ideal seria la primera cambra de l'habitatge o una altra on s'hi hagués d'anar expressament, situada en una ala de l'habitatge. Ara bé, la situació és diferent per tots els entrevistats. Alguns la tenen a la primera habitació al costat de la porta d'entrada (0102, 0104), altres la tenen a l'última, la que dóna a la part més tranquil·la (0103, 0105, 0204, 0205, 0201(actual)), altres la tenen al mig ocupant la centralitat de la vida familiar (0208), situada a la saleta d'estar (0206), altres en una ala de l'habitatge (0101) i altres al costat de la cambra de dormir (0203, 0207). Sembla que la regla general ha estat agafar la cambra desocupada o també la més tranquil·la sense tenir en compte la possibilitat de rebre visites o que sigui aïllable i normalment coincideix amb la més petita de la casa. Una solució interessant a aquesta necessitat de fer públic l'espai privat és la de portar les visites a llocs concertats, sigui a un despatx de lloguer, sigui a un bar on es pugui parlar tranquil·lament mentre es pren alguna cosa. També s'ha de tenir en compte que la situació de l'espai de treball a vegades es complementa amb la utilització d'altres espais adjacents amb la intenció d'eixamplar l'espai, d'utilitzar altres



llocs per poder tenir la sensació d'amplitud que a vegades, per ser un lloc petit, no es té. S'ha de reconèixer que el menjador és l'habitació més gran de la casa i per tant en algun moment que s'ha d'organitzar el material serà necessària la seva utilització donat que la majoria d'espais són molt petits. Una aportació interessant és la d'un arquitecte que s'està reformant un pis. Per ell l'espai de Teletreball és tot l'habitatge per tant pot fer servir qualsevol lloc per teletreballar. La centralitat de l'habitatge es troba al menjador i al mateix menjador pensa dissenyar la seva base de treball.

Per tant es pot dir que la situació de la base de treball en l'espai global de l'habitatge, ha de contemplar:

- La possibilitat de rebre visites.
- L'espai necessari.
- La possibilitat d'utilitzar altres espais que responen a una altre simbologia.
- La possibilitat d'aïllar-se.

### ***3.3.- Ergonomia del lloc de treball***

*En aquest cas es tracta d'esbrinar si del discurs general i el dels teletreballadors es dedueix la necessitat de tenir l'espai amb un disseny ergonòmic que els faciliti la feina.*

Sembla que la societat va evolucionant cap a l'adaptació de les noves tecnologies a les tasques desenvolupades fins ara facilitant-les i millorant-les. És el cas d'IBM que aprofita les noves tecnologies per dins del seu pla de reducció de costos i apropament al client per implantar la "Mobility" (0306). És a dir, el treballar des de qualsevol lloc a prop del client. Aquest pla de "Mobility" ha afavorit la reducció d'oficines a tot el món donat que eren infrautilitzades i ha afavorit com hem dit l'aplicació ergonòmica als estris de treball dels consultors i comercials, fonamentalment el PC portàtil i el telèfon mòbil. També contempla les aplicacions informàtiques que permeten treballar a distància dels recursos centrals amb tota la informació necessària per treballar (0306). També ha permès l'aparició del "Hoteling" com a sistema de gestió de l'espai fent-lo més funcional i adaptant-lo a les necessitats de diverses persones (ETO, 1997a). És a dir, permet perdre el sentit de territorialitat.

Els entrevistats tot i ser un tema viu en la societat no els preocupa gaire el disseny ergonòmic i ambiental del seu espai de treball. De fet algunes de les observacions s'han efectuat per l'entrevistador al llarg de les entrevistes donat que no valoraven aquest aspecte. Per exemple, el cas de les cadires; cap persona entrevistada ha fet referència a la necessitat de tenir una cadira còmode amb reposapeus, amb rodes o sistema de coixins lumbar i que permeti diferents alçades. La cadira és un element de l'espai de treball que podem considerar fonamental. Dues persones entrevistades tenien una cadira del tipus suec, per asseure's també sobre els genolls. Manifestaven que els era còmoda però que en segons quina situació els carregava massa de genolls i requerien aixecar-se i descansar. Malgrat aquesta incomoditat aparent, no van fer cap referència explícita durant l'entrevista als aspectes ergonòmics del seu lloc de treball. Només un entrevistat tenia mínimament clars els principis de disseny i qualitat del medi ambient de treball (0207). Ara bé, un aspecte comú a força persones entrevistades és la necessitat de disposar de més espai i millors prestacions tecnològiques (0207, 0103, 0105, 0205, 0206, 0207, 0102, 0203, 0200).

Això vol dir que el Teletreball es practica sota unes condicions que, en cap cas, semblen ser les òptimes pel que fa al disseny de l'espai en concret i a l'adaptació dels utensilis i el mateix espai a la funció del treball a distància i les noves tecnologies.

Caldrà fer en cada cas concret una proposta d'adequació ergonòmica de l'espai en línia amb el que observen Pol, Valera i Vidal (1999) que en una primera aproximació inclouria:

- La cadira i el sistema de seure.
- La mobilitat per l'entorn de treball.
- Les distàncies a les pantalles i l'adequació a les mans dels diferents utensilis (teclats, pantalles i ratolins).
- La possibilitat de reducció del volum de la maquinària (hard) i la millora de la seva resolució.
- Els aspectes psicoambientals: llum, soroll, aïllament, colors i adequació dels espais a les seves funcionalitats.

- Els usos que es donaran, privatiu o compartit amb altres persones amb altres tasques i necessitats.
- La pol·lució i la contaminació electromagnètica i radioactiva.

### ***3.4.- Necessitat de l'ordre dels materials***

*Aquesta categoria dóna informació sobre la percepció d'ordre de la informació i dels diferents materials que es tenen a casa. Tenint en compte que el teletreballador està sol a casa, és de suposar que l'ordre li pot suposar una millor productivitat i una disminució de l'estrès.*

En realitat aquesta categoria no ha estat recollida per cap de les fonts d'informació. La inclusió d'aquesta categoria va venir donada per la constatació ergonòmica de l'espai de treball i l'organització dels processos. Sense un determinat ordre en la informació o en la documentació necessària, sembla difícil de fer un treball d'investigació o redactar un informe. No sembla ser el mateix concepte que el d'organització. Una cosa seria la planificació i l'altre correspondria al seu resultat. Si no es té prou espai per tenir els diferents materials en ordre, la tasca es veu dificultada. Ara bé, ningú ha manifestat cap relació amb aquesta categoria i per tant podem dir que no és una categoria que incideixi en el discurs sobre el Teletreball.

## ***4.- El treball a casa i la vida familiar***

### ***4.1.- Percepció de comfort***

*Aquesta categoria informa sobre la percepció de comfort de treballar a casa, sobre el trobar-se bé a casa i el discurs que es genera.*

Les úniques aportacions a aquesta categoria les han donat algunes persones entrevistades. (0104, 0204, 0208). Per elles, el comfort de treballar a casa és més gran, però tenen el problema de l'aïllament social. Per superar aquest aïllament s'han de cercar formes alternatives consistents en la relació amb l'entorn social immediat.

Sembla per tant que no és una categoria que defineixi el Teletreball segons l'anàlisi de les fonts que hem realitzat. Per tant no coincideix amb algunes fonts teòriques que esmenten el comfort i la comoditat com un dels elements decisoris per triar el sistema de Teletreball (Ortiz, 1995; Caballé 1997).

### ***4.2.- Interacció de la vida laboral i la vida privada***

*Aquesta categoria informa sobre com viuen els entrevistats la interacció entre l'espai privat i l'espai de treball, la interacció entre les diferents tasques que es desenvolupen en aquests dos àmbits i que pel fet de teletreballar des de casa coincideixen. La categoria es complementa amb com ho veuen els generadors del discurs i com ho tradueixen els consumidors del discurs.*

Hi ha una pressió tecnològica cap a la miniaturització dels aparells vinculats a les tecnologies de la informació, que aportin una interactivitat a qualsevol lloc des d'on es puguin connectar i per tant facilitin també el seu transport. Actualment s'estan dissenyant ordinadors de 300 grams que incorporen petites impressores i diversos ports per connectar-hi altres aparells (Vegeu Capítol IV). Si ens fixem en la televisió interactiva, en aquests moments ja funciona com a substituta dels ordinadors i permet navegar per Internet, participar en concursos des de casa i fer compres des de casa. Els socis del RACC, a través de la revista corporativa, reben ofertes per instal·lar-se la

televisió interactiva (abril 2001). Tot plegat significa que la tecnologia està caminant cap a fer aparells cada vegada més petits i integrats. En un de sol podem trobar diverses aplicacions que abans es feien amb diversos aparells (Op 12). Això té una implicació clara, estem anant cap a la integració de l'oci amb el món del treball i cap a la possibilitat que en un mateix espai, el menjador o la sala d'estar puguin convergir la dimensió externa del treball i la interna de l'oci. I aquest és un aspecte que en un curt període de temps pot condicionar la construcció de vivendes. En definitiva, l'evolució tecnològica facilita cada vegada més el canvi social que ha d'afavorir el Teletreball.

També des d'un altre punt de vista aportat per algunes de les persones entrevistades (0103, 0105, 0201, 0206), es pot contemplar la feina domèstica com una oportunitat de relaxació i de desconnexió de la tasca laboral. És sabut que masses hores davant d'una pantalla d'ordinador afecta la salut. Per tant es recomana fer pauses cada hora i relaxar la vista. La feina de casa esdevé una oportunitat per diversificar els moviments i fer una mica d'exercici del qual els teletreballadors estan molt mancats per definició. Amb el moviment del canell i dels dits no n'hi ha prou per mantenir el cos saludable. Cal moure's de tant en tant i aixecar-se del lloc de treball. Això en una oficina o en una empresa pot estar mal vist però és d'absoluta necessitat i a casa no hi ha qui controli aquestes deambulacions. Per tant, fer la feina domèstica és una excel·lent combinació si es pot organitzar, és a dir, si no dificulta l'assoliment dels objectius laborals i no és vista com una tasca denigrant.

Finalment podem destacar un aspecte important referit a la vivència de la situació laboral en relació a la situació privada. Ens referim a la no acceptació de la situació de Teletreball per part de la parella o de la família en general (0208). Aquest és un aspecte que s'ha de solucionar per teletreballar. Calen uns nous pactes i per fer-los cal l'explicitació clara de les necessitats de cadascú i la recerca d'un consens amb el compromís de complir-lo.

És a dir, la interacció entre feina i casa és possible sempre i quan existeixin nous pactes i una bona organització del temps.

#### ***4.3.- Relacions amb la parella***

*Amb aquesta categoria es pot obtenir la vivència dels entrevistats respecte la interacció de la relació laboral amb la relació de parella. De la mateixa forma que a la categoria anterior, s'obté l'opinió dels generadors, dels consumidors i dels practicants del discurs.*

És possible que es creï una situació tensa al voltant de la relació de parella quan un membre teletreballa i l'altre no. Aquesta situació, es veu més com a resultat d'un mal pacte amb la parella que de la situació de Teletreball en si. Hi ha altres situacions com poden ser l'assistir a un sopar, a un curs o a unes jornades a fora que poden ser també motiu de conflicte per no tenir els pactes resolts i haver de negociar i renegociar cada cop que es presenta l'oportunitat (0306, 0204). Amb el Teletreball passa igual, si no es tenen parlades les coses, la situació pot fer-se inacceptable per un dels membres de la parella que veu com l'altre s'està a casa i no és capaç de trobar un moment per treure la pols, escombrar o fer una rentadora o portar els nens a escola o al metge (0208). La situació de Teletreball ha de ser fruit d'un pacte amb la parella i requereix el suport implícit i explícit de la parella. I això passa per la comunicació, per l'expressió de les necessitats de cadascú i la negociació.

Les referències a aquesta categoria no han estat gaires. Potser l'explicació és la que apuntàvem en l'anterior categoria, la composició de la mostra que potser teletreballa sense parella. Tot i això una cosa sembla clara, sense el suport de la parella no és possible tenir un entorn psicosocial adequat per practicar el Teletreball.

#### **4.4.- Relacions amb els fills**

*En el mateix sentit que l'anterior, aquesta categoria informa sobre la relació amb els fills.*

Podem dir que l'aspecte fonamental està en el pacte, però hi ha altres aspectes bàsics en aquesta relació com és el tenir o no recursos per tenir cura dels nens (0101). Teletreballar i tenir cura dels nens és incompatible, i seria el desig de moltes mares i algun pare (0104, 0208). Per tant es necessiten recursos per tenir cura dels fills a ser possible fora del domicili (0300). En cas contrari, requereix tenir un cert grau d'isolament, d'aïllament de l'espai de treball perquè interfereixin el mínim les activitats dels fills en el propi domicili. El problema es fa de difícil solució si no hi ha aquest aïllament ni els recursos suficients. L'estrès pot minar tota la productivitat.

És evident que la percepció dels fills sobretot si són petits, sobre l'estada d'un dels progenitors o tots dos a casa no és la mateixa que la dels pares. Es fa difícil de comprendre per unes criatures petites que els seus pares no estiguin a casa per jugar amb ells. I amb això no volem dir que no es pugui educar als fills a diferenciar les hores de treball i les hores de joc, però sí que hi ha un conflicte de rols que s'ha de solucionar.

#### **4.5.- Satisfacció amb les relacions familiars**

*Amb aquesta categoria pretenem il·lustrar les diferents vivències dels entrevistats respecte la seva vida familiar i la forma en què pot interactuar el tipus de feina que es desenvolupa a casa amb aquestes relacions. També s'obté la font del discurs tal com l'emeten els generadors de la percepció social, els que la consumeixen, o sigui en el nostre cas els participants a la llista de discussió sobre Teletreball i els que el practiquen.*

Tal com hem comentat abans, aquesta satisfacció depèn dels pactes familiars que s'hagin assolit. De fet sembla que s'amplien les possibilitats de feina de forma geogràfica sempre i quan es pugui compatibilitzar la vida familiar amb la laboral.

Aquest comentari també el fa un dels entrevistats que es planteja fins i tot d'agafar feines de França (0208). Altres manifesten la possibilitat de veure més la família (0201) tal com diu la teoria però sempre dins de la dinàmica de pactes que ha de regir la relació. La solució a la problemàtica que genera només és una, el pacte i el manteniment de les normes fixades adaptant-les a les situacions canviants.

No sembla que hi hagi massa discurs sobre aquesta categoria. Ni les referències dels generadors ni les dels consumidors esmenten aquesta categoria. Per tant no sembla preocupar en l'imaginari social de la mostra analitzada. És possible que l'explicació estigui en la joventut i en la no interrelació amb la família dels practicants del Teletreball, però no tenim elements que ho puguin provar.

## ***5.- Aspectes temporals del teletreball***

### ***5.1.- Temps de dedicació i contrast***

*Aquesta categoria informa sobre la percepció no tant de la càrrega de treball com del contrast que hi ha entre una feina típica i una altra desenvolupada amb el Teletreball o el temps real de dedicació des de casa i des de l'oficina en el cas de teletreballadors a temps parcial.*

Els teletreballadors tenen la facultat de poder organitzar el seu temps de treball i per tant el temps de dedicació pot ser similar al de l'empresa, superior o inferior en funció de la productivitat i l'organització interna del treball i de l'entorn psicosocial. A nivell global els sindicats veuen una possible precarització en les condicions laborals dels teletreballadors que els obligarà a allargar els horaris de treball per complir amb els compromisos adquirits (CCOO, 1999).

Alguns participants a la llista de Teletreball també afirmen que allarguen horaris i de retruc els queda poc temps per les relacions socials i per tant s'aïllen sense voler-ho (Op 5). Una reflexió explícita el problema de sobrecàrrega del treballador autònom i de retruc ho extén als teletreballadors, quan es carrega de feina perquè si no després no n'hi haurà (Op 3). En especial a les dones, que segons la teoria han de ser les grans beneficiades (Ortiz, 1995; 0302), se'ls presenta una sobrecàrrega de feina en assumir les



tasques del Teletreball més les domèstiques i la cura dels fills que necessàriament requereix la participació d'una altra persona sigui gratuïtament o a canvi d'una contraprestació econòmica (Op 42).

Aquest aspecte està en sintonia amb el comentari d'un dels entrevistats que afirmava que per guanyar un sou igual que el que treballava vuit o nou hores dins d'una empresa, ell n'havia de dedicar quinze i ni així es posava a nivell (0208). El temps dels teletreballadors a temps parcial entrevistats vé marcat per la part presencial de la feina, és a dir per l'organització i normalment la feina a casa no suposa una gran variació respecte a la feta des del lloc de treball presencial (0101, 0203, 0102, 0104, 0206). Inclús hi ha algú que guanya temps donat que el Teletreball li suposa una major productivitat (0204).

Per altres entrevistats, el fet de tenir fills els obliga a allargar les jornades laborals però no pas perquè la feina els ho demani sinó perquè dediquen hores als fills que després han de ser compensades en horaris nocturns (0208, 0104).

Els teletreballadors a temps complert són els que veuen més contrast en les hores dedicades a la feina a casa i al lloc de treball presencial (0207, 0208, 0200, 0202, 0103). Allarguen les jornades per la dificultat d'organització del temps que tenen en no haver referents externs que els marquin aquest temps. La diferència entre uns i altres la trobem en la forma d'organitzar aquest temps, en funció de quins paràmetres estructuraren el temps de treball i aconseguen desconnectar del treball i passar a exercir un altre rol.

Per tant hem de separar quatre situacions, la de teletreballar a temps parcial, la de teletreballar a temps complert, la d'estar sol o amb una parella i la de tenir fills. Qualsevol d'aquestes situacions condiciona el temps del Teletreball i existeix un contrast diferent entre el temps de dedicació i el que hi dedicarien en una oficina. El teletreballador a temps complert acostuma a allargar molt les jornades donat que també pot dedicar temps a altres activitats. El teletreballador a temps parcial és el que majoritàriament dedica unes hores després de la jornada laboral a fer alguna tasca relacionada amb aquesta feina presencial. Quan un teletreballador té parella, les

necessitats de comunicació i de fer vida en parella li fan allargar encara més les jornades de treball, i aquestes es veuen molt més sobredimensionades quan la persona que teletreballa té fills. Si no existeixen uns pactes familiars o amb la parella, la situació de Teletreball a casa és impossible.

### ***5.2.- Temps de família i temps de treball***

*En aquest cas, la categoria informa del contrast que hi ha entre el factor temps dedicat a la família o a l'oci i el temps dedicat al treball. De fet informa sobre l'organització del temps més que no pas de la percepció de passar més o menys temps amb la feina o la família.*

El temps de treball i el temps de família es barregen en un mateix espai, però el Teletreball amb una gestió més eficient dels dos temps permet una major producció en menor temps i per tant, permet guanyar temps per a l'espai familiar (ETO, 1997b; Gray et al. 1995; 0200, 0201).

Una dificultat comuna que hem trobat és la de canviar d'activitat, a quina hora es deixa de treballar i a quina hora s'hi posa (0207, 0208, 0103, 0202, 0206, 0105).

La família pot arribar a organitzar el temps de treball. Les necessitats familiars, per exemple els horaris escolars, marquen el temps d'algunes de les persones entrevistades (0207, 0104, 0201), i això diferencia els teletreballadors amb fills dels que no en tenen. La família obliga a tenir un temps més delimitat i més rígid i per tant el Teletreball s'assimila més a tenir un treball tradicional amb horaris rígids (0102). Altres vegades és el temps dels altres el que marca el propi ritme (0105, 0103, 0101). Per exemple, l'anar a treballar de la parella o els horaris de la seva feina.

Altres persones manifesten la necessitat d'adaptar-se als seus ritmes i així trobem els teletreballadors que allarguen molt les jornades donat que tenen uns ritmes més nocturns i es permeten l'oportunitat d'estar força temps amb la família o amb altres tasques domèstiques o de relació (0208, 0206, 0201).

De tot plegat se'n desprèn la dificultat de combinar aquests dos temps en el mateix espai, però també les oportunitats que ofereix per reestructurar cognitivament la percepció d'aquest espai i les dinàmiques temporals o els diferents rols que hi han de jugar amb la consegüent organització o gestió del temps que s'hi ha de donar.

De totes formes suposa un problema el fet de combinar els dos temps i els diferents rols (conflicte de rol) i cal la recerca de noves formules i nous pactes familiars.

## **6.- Relacions amb l'empresa**

### **6.1.- Percepció del suport que rep de l'organització**

*Per no trobar-se sol i per fer una producció adequada a les expectatives de l'empresa, cal que aquesta ofereixi al teletreballador tot el seu suport. Tot i que la majoria dels discursos no identifiquen el teletreballador com a treballador dependent i que la mostra d'entrevistats no incorpora ben bé cap teletreballador a temps complert (tret d'un), podem considerar els teletreballadors de la Uoc dins d'aquesta categoria i analitzar les altres fonts d'informació en relació a aquest suport extern que pot rebre la persona que practiqui el Teletreball.*

No hem trobat missatges que es refereixin a aquesta categoria en les diferents fonts d'informació que s'han consultat. Principalment perquè hi ha poca consciència del Teletreball dependent i a més a la nostra mostra no hi ha ningú que teletreballi de forma dependent tret dels professors de la UOC. Un comentari que fan és el que l'organització els atén molt bé a l'hora de treballar a distància, però les persones que no formen part del cos permanent de professors poden trobar a faltar més presencialitat per poder crear una identificació més gran amb l'empresa (0203). És a dir, es valora el suport emocional, la integració social que dóna la interacció entre els diferents treballadors i la direcció de l'empresa (0102).

És evident que la situació de treballar a distància provoca un sentiment de desorientació i de poca capacitat per resoldre problemes en no tenir potser tots els recursos necessaris. Es generen dubtes sobre el límit de l'autonomia, sobre les decisions que es poden

prendre o no. Cal una interacció freqüent amb l'empresa tal i com proposen Civit i March (2000).

### ***6.2.- Satisfacció amb l'empresa (relació entre treball, satisfacció amb els resultats i la comunicació)***

*Amb aquesta categoria pretenem identificar la satisfacció general que expressa l'entrevistat respecte la seva feina com a relació laboral, amb el fruit del seu treball i amb la comunicació entre els diferents intervinents en el procés de producció, i com és definit aquest concepte pels generadors del discurs i interpretat pels seus consumidors.*

Un dels principals elements a tenir en compte segons els generadors del discurs és el del possible isolament del teletreballador en no tenir un contacte presencial de forma continuada amb l'empresa (Civit i March, 2000; 0300). En el cas dels directius, els pot suposar una percepció de pèrdua de poder en no controlar tot el procés i haver de delegar en els teletreballadors moltes decisions que hauran de fer de forma autònoma (Bister, 1995). El sistema de comunicació també es mostra com un element fonamental en ser decisor de cara a la satisfacció amb el sistema per ambdúes parts, l'empresa i el teletreballador. Una bona comunicació pot donar com a resultat un bon suport social imprescindible per superar situacions estressants o problemàtiques. En canvi, una mala comunicació o un mal ús de la tecnologia, -com per exemple fer-ne ús per tasques no relacionades amb la feina o en hores de feina connectar-se a xats i llistes de distribució (Op 62)- pot provocar l'avortament de l'experiència i crear un mal precedent per noves implantacions d'un sistema de Teletreball. Tot i això, de l'anàlisi de les aportacions dels participants a la llista de Teletreball, se'n dedueix una il·lusió per crear noves activitats, per fer ús de totes les possibilitats de la xarxa i crear associacions i activitats que a la vida real, no virtual, serien difícils de muntar amb persones disperses geogràficament i sense cap contacte ni aparentment interès comú (Op 22). Una altra font de satisfacció és el poder veure els resultats de la pròpia feina i controlar-ne el procés. Ara bé, per a què la satisfacció sigui plena s'haurà de comptar amb el Feedback o la informació de retorn que informi sobre el resultat final del producte tramès, sobre el seu impacte i adequació a les necessitats expressades en el seu moment per l'empleador.

Alguna dificultat que han expressat els entrevistats deriva de les dificultats de comunicació tècnica (0205). Per exemple, la connexió a través de la Xarxa Telefònica Bàsica planteja el problema de la saturació de la xarxa i la consegüent lentitud o fins i tot impossibilitat de comunicació (0203). Per això és recomanable la connexió XDSI. A vegades és la no organització d'un sistema de comunicació entre les persones que teletreballen i els seus supervisors o clients. També troben una dificultat en l'expressió escrita (0102, 0203). Sempre que la comunicació sigui a través del Correu Electrònic, es fa difícil pels teletreballadors d'expressar les seves necessitats d'una forma completa. Fins que no hi hagi una comunicació visual i auditiva adequada, existeix certament una gran limitació a la comunicació per només utilitzar un canal, l'escrit, i no poder fer servir la informació que dóna la comunicació no verbal i el to de veu. Per tant també es poden deduir dificultats per expressar les emocions i els sentiments i cercar suport emocional per part dels empleadors. Un altre aspecte comentat és la dificultat que suposa treballar amb el correu electrònic el qual s'ha de filtrar. Es reben excessius missatges i molts cops aquest fet dificulta la tasca ja que treu temps. Tot i això, el Correu Electrònic ben gestionat és una gran eina reconeguda pels entrevistats (0201, 0103, 0204).

Un aspecte que a vegades pot ser un problema però que a la vegada el Teletreball afavoreix la seva realització és el treball en equip. Alguns teletreballadors destaquen els avantatges que els ha suposat a partir de programes adequats el poder treballar en equip trametent i rebent informació de forma constant i en temps real. Altres en canvi han manifestat la dificultat que els suposa treballar en equip donat que hi ha una part important del seu procés que s'ha de fer de forma presencial. La solució està en les formes mixtes, practicades per alguns dels entrevistats en les quals es fa la feina base i després s'acaba de pulir en reunions presencials. Amb l'evolució de les noves tecnologies potser ni caldrà aquest pas (0200, 0202).

Una altra contribució a la satisfacció amb la feina es pot trobar en la rapidesa i la flexibilitat que pot donar el sistema. Rapidesa perquè la transmissió de la informació dura segons i per tant els temps dels processos s'escurcen. Flexibilitat perquè permet treballar a l'hora que un considera més adient sempre i quan es sigui prou responsable com per assolir els objectius.

La impressió general és que no hi ha excessius problemes amb la comunicació des del punt de vista tecnològic tret de les limitacions del sistema i les lògiques dificultats d'expressar les emocions a través dels missatges de Correu Electrònic. El Teletreball per tant no comporta una reducció de la Comunicació sinó un augment de les situacions comunicatives, això si, limitades ja que no s'hi pot incloure la comunicació no verbal ni la del to amb què es parla i per tant la comprensió del missatge queda molt limitada.

## ***7.- Aspectes legals i relacions laborals***

### ***7.1.- Condicions legals***

*Sembla que els teletreballadors no estan contemplats en la legislació espanyola i per tant se'ls ha d'aplicar la normativa del treball a domicili o altres normatives que els obliguen a ser autònoms. Aquesta categoria permetrà analitzar aquesta percepció de la necessitat d'un marc jurídic propi per la relació de treball que estableixen amb les seves respectives empreses o clients.*

L'autònom és considerat un professional suïcida per la desprotecció legal que té (Peiró, 1998). Cal una legislació que reguli el Teletreball diferenciant-lo del treball a domicili i generi models de contracte entre les parts (CCOO, 1999). Aquests models han de servir de marc en les relacions entre teletreballadors i empleadors. Alguns dels aspectes novedosos que pot aportar l'aplicació dels contractes de Teletreball tal i com es fan als EEUU és l'èmfasi en les condicions de treball a casa, en la seguretat de la informació i del mateix habitatge i el control de l'entorn psicosocial del teletreballador (Gordon, 1998). Ara bé, donada la rapidesa de la tecnologia i dels canvis que comporta, la legislació haurà de ser molt flexible i oberta per tant a les modificacions que a cada moment es considerin necessàries (0305).

Alguns participants a la llista de treball aporten també aquesta preocupació per la regularització dels teletreballadors i per trobar d'alguna manera un únic interlocutor social pel col·lectiu (Op 6, Op 7). El pagament de la quota d'autònoms és excessiu per unes economies que no generen prous ingressos i per tant també cal trobar formes

imaginatives de relació entre els teletreballadors i la Seguretat Social i Hisenda (Op 27, Op 32). Potser la solució està en implantar uns processos de Teletreball dins de les empreses que siguin controlables de forma fàcil i que comportin gradualment el canvi de mentalitat en la societat. Sembla clar que el desenvolupament del Teletreball a través dels autònoms es veu dificultat per la barrera legal que significa pagar la quota mensual i per tant caldria una altra legislació més flexible o assumir per part dels futurs teletreballadors que hauran de muntar una estructura professional o inclús empresarial (Op 30) malgrat totes les dificultats que pugui comportar (Op 31).

La necessitat de regulació és obvia donat el volum econòmic que es pot assolir d'una forma encoberta i les diferents transgressions des de la pràctica virtual de lleis que tenen severes normatives en el món real. Per exemple estem parlant dels drets d'autor i del no pagament d'impostos per segons quines activitats comercials a la xarxa (Op 65). Sembla ser que la legislació no es pot adormir i ha de legislar de forma constant sobre els aspectes nous que cada dia van sorgint a la Xarxa. I no estem proposant la criminalització de les iniciatives, sinó l'adequació de les iniciatives a les diferents legislacions existents i l'evolució d'aquestes per incorporar les noves activitats.

Alguns dels entrevistats es troben en aquesta situació, la de treballar sense estar donats d'alta i sembla ser que la situació és freqüent entre el col·lectiu de teletreballadors (0103). Entre els entrevistats no hi ha una idea clara de la legislació que s'ha d'aplicar al Teletreball en general però en certa manera s'ajusten a les pròpies normes legals (0204). Per exemple, qui fa treball dependent ja no es preocupa de normes legals i qui no, o està donat d'alta d'autònoms o practica l'economia submergida (0207, 0208, 0103). Ara bé, la percepció d'algun entrevistat coincideix amb la necessitat d'una regulació concreta de les activitats desenvolupades amb el Teletreball.

Tot fa pensar, igual que amb altres categories, que la percepció social del Teletreball no està clara, és difusa, i es tradueix en una manca de legislació aplicable de forma clara i no contradictòria, específica per una sèrie de situacions que ara per ara no són contemplades en cap legislació espanyola.

## ***7.2.- Necessitat d'associar-se i percepció de precarietat***

*La sensació de solitud es pot manifestar en sensació de desampar, en sentiment de precarietat, en la percepció de ser un grup de persones abocat a la marginalitat o no. Aquesta categoria esbrina com és aquesta percepció.*

Per Comissions Obreres, el Teletreball i la precarització laboral poden ser sinònims donat el procés de deslaborització que han detectat i que té com a principal conseqüència l'aparició del fals autònom o sigui una persona sense infraestructura ni donada d'alta i que fa feines sense estar regularitzada la seva situació laboral (CCOO, 1999). Joan Majó (1997, 1998) alerta sobre els perills de marginalitat a què es pot arribar en la nova Societat de la Comunicació. Per ell hi pot haver una exclusió territorial, és a dir, persones que es quedaran fora perquè en el seu territori no arriben totes les possibilitats de les noves tecnologies; una exclusió econòmica que per motius de rendibilitat de les inversions no facin viable la implantació de les noves tecnologies; i una exclusió cultural perquè les persones no han estat preparades per les noves tecnologies. De fet sembla ser que l'organització virtual augmenta les ofertes de treball però a la vegada escurça la durada dels contractes cosa que pot produir un sentiment de precarització però que s'ha de veure dins d'un nou paradigma de la Societat en Xarxa, de la Informació o de la Comunicació, el nom no fa la cosa (Cenzano, 1999).

Els participants a la llista aporten una altre dimensió del món del treball, la del funcionariat. Existeix un rebuig social cap a la facilitat de feina que poden tenir uns funcionaris i els avantatges i privilegis dels que gaudeixen davant dels altres treballadors (Op 2, Op 4, Op 30). Si bé és cert que la teoria de l'Administració recomana tenir un cos funcional bàsic que garantitzi la continuïtat administrativa entre períodes electorals, també és cert que per complir aquesta funció no cal gaudir dels privilegis que es tenen per sobre dels altres treballadors. I aquesta diferenciació encara és més greu si parlem dels teletreballadors a precari, els que algú anomena falsos autònoms que no contribueixen al sistema perquè si ho fessin no guanyarien prou diners. En general són aquestes persones les que s'apunten al carro del Teletreball on hi veuen una oportunitat de treball que l'estructura tradicional no els dona. I és per això



que es volen diferenciar d'altres col·lectius professionals. Potser la sensació de precarització vé per la necessitat que té un autònom de donar-se a conèixer, d'establir una xarxa de contactes, de presentar ofertes i d'estar a l'aguait de les innovacions, quan al mateix temps ha de treballar. Les persones que tenen un primer contacte amb el Teletreball sovint han de fer totes aquestes tasques a les que no estan acostumades i per tant els provoca estrès, angoixa i sentiment de precarietat donat que dins d'una empresa, l'única activitat que feien era la de seguir les instruccions dels seus supervisors. El Teletreball planteja una nova dimensió de llibertat, una nova manera d'autoorganitzar-se i de dirigir la pròpia vida a la qual poca gent està acostumada. És semblant al que planteja Erich Fromm amb el seu llibre *La Por a la Llibertat*. També és cert que amb contractes de poca durada, sous baixos i males condicions per cobrar és difícil d'estabilitzar-se (Op 5), però no és la durada d'un contracte el que ha de preocupar sinó l'existència de treball de forma continuada sigui amb un sol contracte o amb vint. I aquesta dinàmica la pot oferir l'organització virtual.

Com a conseqüència de la sensació de precarietat, alguns participants a la llista manifesten la necessitat d'associar-se per crear una organització que defensi els interessos del col·lectiu davant les empreses i altres col·lectius. L'associació haurà d'implicar a tothom i ajudar a la regulació del Teletreball (Op 24). En certa manera és comparable aquesta necessitat amb la que han representat els col·legis professionals. Aquesta associació podria derivar en una associació de telecentres, una xarxa virtual que uniria diversos teletreballadors amb menys recursos i que accedirien a una superestructura on podrien compartir una sèrie de serveis comuns i també de neguits i experiències personals (Op 36).

Dues persones entrevistades també han manifestat un sentiment de precarietat (0103, 0201), però no ha estat general de tots els entrevistats. Una persona ha estat treballant amb nòmina i compara la situació de cobrar segur cada mes a la d'haver de generar la pròpia feina i la inseguretats que pots tenir amb el pagament dels clients (0208).

### ***7.3.- Percepció de risc***

*Sovint es pensa que a casa no hi ha riscos. Tot i això, el fet de portar el treball a casa significa que el risc percebut al treball es trasllada a l'esfera privada. Aquesta és la informació que dóna aquesta categoria.*

D'una banda trobem referències en alguns documents de la xarxa sobre les assegurances que calen per assegurar els aparells informàtics o la mateixa llar. Els aparells que es fan servir per treballar haurien d'estar coberts per garantir la seva reposició en cas de sinistre (Bibby 1996, ETO, 1997b).

D'altra banda, a la llista de Teletreball i en general en el que es pot constatar en la vida quotidiana, el risc no és un aspecte a tenir en compte. No existeix al nostre entorn una cultura de l'assegurança per cobrir riscos donat que no se'n troben, no hi ha una consciència del risc. L'exemple encara que pot ser banal el trobem en la seguretat en la construcció o en la via pública i la diferència que hi ha entre França i Espanya. A França les bastides al carrer van revestides, en tota la distància de possible col·lisió, d'un tub de plàstic que evita lesions. Aquí ningú reclama si es fa mal i si algú ho fa la companyia de la constructora paga i ja està, és més barat. A la carretera, a França hi ha una senyalització eficient que informa de forma apropiada de les obres i fins i tot de les zones amb grava. A Espanya tens l'accident i paga la companyia asseguradora del vehicle si està a tot risc i si no el sinistre queda sense cobrir donat que poques persones denuncien a l'administració. En conclusió, aquesta pràctica posa de relleu que al nostre entorn hi ha molt poca cultura de l'assegurança.

Fins i tot les persones que hem entrevistat no han vist cap risc a casa pel que calgui pensar en una assegurança. Només una persona era força conscient dels riscos d'estar a casa, una mica de llibre, és cert, perquè en la realitat tot i tenir-ho en compte no havia fet tot el necessari per augmentar la seguretat del seu lloc de treball (0207). El que podem considerar risc que preocupa a alguns teletreballadors és el poc exercici que es fa (0200, 0203, 0206, 0207, 0204).

Podem trobar però altres riscos no percebuts però que poden existir. Podem esmentar les lesions als canells, les caigudes dins de l'espai de treball, les lesions a la vista provocades per les radiacions de les pantalles, els efectes de les radiacions dels aparells informàtics, la deficient il·luminació, ventilació i temperatura, l'excés de treball en postures inadequades, la solitud i l'estrès que pot provocar una depressió... De totes formes aquestes observacions no són fruit de l'espontaneïtat dels entrevistats sinó de la invitació a fer una reflexió a la recerca de possibles riscos no percebuts.

Es fa difícil percebre riscos a la llar quan sabem que és el refugi del món exterior ple de riscos i problemes. La llar normalment és font de seguretat, és el lloc on ens retrobem amb nosaltres mateixos i amb els altres que convivim i hi ha una relació afectiva. És el lloc de la seguretat psicològica. És difícil de trobar-hi riscos, però si es pensa una mica n'hi ha com a qualsevol lloc de treball. S'han d'explicitar i cal prevenir-los.

#### ***7.4.- Posicionament dels sindicats davant del Teletreball***

*Aquesta categoria permet analitzar la informació que donen els sindicats respecte el Teletreball i quina opinió social generen.*

Els sindicats han estat majoritàriament en contra del Teletreball pel principi individualitzador que representa i la manca de sentit en la qual queden. Els sindicats han estat fruit de la Revolució Industrial, són el referent de les lluites pels drets dels treballadors sempre dins del marc de l'Era Industrial. Ara que arribem a l'Era de la Informació, i concretament amb el Teletreball veuen el perill de la seva desaparició i a més veuen una sèrie d'inconvenients que fan recular el nivell dels drets assolits durant l'etapa industrial. És a dir, ningú controla les hores de treball, ni les pauses, ni els riscos potencials de l'activitat ni les condicions de treball, ni l'aïllament social dels teletreballadors ni l'aïllament de la dinàmica organitzacional que els fa perdre oportunitats, ni el manteniment de la maquinària ni sobretot els drets sindicals dels teletreballadors (CCOO, 1999; Bibby, 1996; ETO, 1997b).

Els sindicats tenen raó en alertar sobre aquests perills, però la lògica de l'evolució del mercat i l'aplicació de les noves tecnologies els ha fet canviar una mica l'oposició

frontal al Teletreball i incorporar-se al canvi social que es va generant dia a dia. En l'actualitat els sindicats ja no ataquen de forma frontal el Teletreball sinó que en destaquen els avantatges per la gent amb minusvalies i per generar nous llocs de treball (CCOO, 1999). Es comencen a interessar pels sistemes de Teletreball a les empreses i per a la seva implantació en condicions dignes i fins i tot han obert una secció de treballadors virtuals. Han comprès el seu paper d'agents socials i per tant han començat a caminar cap al canvi, cap a la humanització del sindicat no en relació a la defensa davant dels enemics patrons sinó a implicar-se en la generació de treball i convertir-se ells mateixos en agents del canvi. Per tant faciliten la formació en noves tecnologies i en formació d'empreses de la nova economia i lluiten contra l'analfabetisme digital. Això no vol dir que hagin deixat de banda la reflexió sobre els processos de treball i en especial els de precarització de la feina a domicili, tradicionalment vinculada a les dones. Insisteixen sobretot en la implantació del Teletreball de forma voluntària dirigit des de les empreses, aspecte que ells opinen que donarà més garanties als teletreballadors. Per tant es converteixen en actors del canvi i prescriptors del model de Teletreball dependent, no autònom, que esdevé una situació molt més precària (ETO, 1997c).

Per alguns participants a la llista de Teletreball, els sindicats són un obstacle a la liberalització del mercat laboral i per tant s'haurien de reformar o senzillament prescindir d'ells i crear un nou sindicat d'acord amb el marc de la nova Era de la Informació (Op 5, Op 19). Tot i això, es constata que els sindicats tenen una trajectòria i un posicionament dins del mercat de treball que els fa ideals per potenciar el Teletreball. En aquest sentit tenen uns reptes d'organització del Teletreball, de disseny de la formació, de consulta sobre la necessitat dels teletreballadors siguin autònoms o no (Op 19). CCOO sembla estar més avançat en el tractament del Teletreball i participa en projectes europeus per a la creació d'ocupació i la formació d'un observatori permanent del Teletreball.

Cap dels entrevistats ha manifestat el seu interès per aquest tema. Aquest fet pot ser conseqüència de la poca implantació de la consciència sindical al nostre país i de la poca implicació dels sindicats en el Teletreball. Tot i aquesta afirmació, ja hem vist com els sindicats s'interessen pel Teletreball i per exemple CCOO participa en un

observatori europeu de l'evolució del Teletreball, però més de portes endins que de cara a la societat. Un fet remarcable que il·lustra sobre la incomunicació dins de les grans estructures organitzacionals com és el cas d'un sindicat, és que a la llista de Teletreball han aparegut diverses aportacions de persones de CCOO relacionades amb la formació i en un cas responsable d'orientació laboral que desconeixien els programes que sobre Teletreball feia el seu mateix sindicat i se n'assabentaven per la llista (Op 95).

## **8.- Aspectes psicològics que tenen influència sobre el teletreballador**

### **8.1.- Organització i sensació de control. Responsabilitat**

*L'organització és un dels aspectes comentats pels experts com a fonamental per poder practicar el Teletreball. Hi podem afegir la sensació de control de la situació i el sentiment de responsabilitat que permeten teletreballar amb un mínim garantit de producció, i complir el compromís adquirit.*

L'autoorganització es configura com un element essencial pel Teletreball (0301). Si una de les característiques del teletreballador és la seva capacitat d'autonomia, la capacitat d'organitzar-se és fonamental. Algunes feines de baix valor afegit, poden ser controlades de forma externa des de la mateixa empresa que fixa horaris de treball i de recollida de la producció. En altres casos, la majoria pel que hem constatat, l'autoorganització esdevé fonamental per poder lliurar a temps una feina i per poder organitzar el propi temps vital i repartir-lo en els diferents rols que a cadascú toca de viure. Per tant l'autodisciplina vinculada amb l'autoorganització o autogestió serà un element bàsic del perfil d'un teletreballador que li permetrà desconnectar del treball o de les tasques domèstiques o de la família en funció de les necessitats de cada moment.

Alguns dels entrevistats manifesten que l'autoorganització els ajuda a millorar la qualitat de vida laboral de la que gaudeixen amb el Teletreball a casa i en certa manera també la pròpia qualitat de vida existencial en trobar el temps per a cada cosa (0200, 0104, 0103). Es considera una capacitat fonamental per teletreballar donat que ajuda a disminuir l'estrès. També cal remarcar que aquesta capacitat d'autoorganització no és igual per a tothom. No hi ha una fórmula per organitzar-se de forma estàndard. Depèn

de cadascú i de la seva organització interna, però sempre lligada als objectius de producció marcats.

També comenta un entrevistat (0208) la diferència que suposa ser solter, casat i tenir fills donat que cada situació comporta un grau més de complexitat per a l'organització de la tasca. Aquesta aportació defineix clarament la importància de les relacions interpersonals en la consecució dels objectius de Teletreball, és a dir, la importància del control sobre l'entorn psicosocial.

### ***8.2.- Percepció de la càrrega de treball***

*Aquesta categoria correspon a la percepció de treballar en excés, de sentir-se angoixat per aquest fet. Sembla ser que aquesta és una característica general dels teletreballadors.*

Pot ser que no sigui el sistema sino la pròpia organització de la persona la que provoqui l'allargament de la jornada (0306). És a dir, el Teletreball és simplement treballar a distància, no allargar horaris malgrat que a la pràctica algunes persones ho facin. No és el Teletreball, és la pròpia organització de la feina la que provoca l'allargament de la jornada.

En altres casos pot ser el fet de l'organització externa que acumula les demandes de feina en una època determinada, a final de setmana, a principis, en uns mesos determinats que s'acumula la feina, etc

Tot i això la realitat és que gairebé tots els entrevistats han manifestat que allarguen les jornades de treball (0200, 0201, 0103, 0104, 0205, 0102, 0204, 0207, 0208). Aquest fet el podem atribuir a la desorganització o a la relaxació que està lligada amb l'estada a la pròpia llar. Volem dir que el temps dedicat a l'estada al propi domicili és un temps carregat de connotacions d'oci, tranquil·litat i relaxació després d'una jornada de treball sempre i quan parlem de persones que treballen fora de la llar. No és el mateix si parlem de mestresses de casa o de dones en general que combinen la feina domèstica amb la laboral i que l'arribada a casa es pot associar a un temps determinat dedicat a tasques de

la casa que pot ser viscut de forma desagradable per algunes persones. De tothom és sabut la desvalorització de les feines associades a les dones, com pot ser la feina domèstica, la de tenir cura dels fills, la de mestre de primera infància o d'infermeria. Per aquest motiu les feines domèstiques són considerades desagradables i prescindibles per les persones amb més recursos.

De tota manera, l'allargament de la jornada pot venir precisament per efectuar les tasques domèstiques imprescindibles per a la vida quotidiana i que a vegades l'estada a casa significa una relaxació del ritme de treball frenètic que es pot viure en una oficina o en un altre lloc de treball presencial, és a dir, una relaxació del temps.

La sobrecàrrega de treball per tant sembla definitiva de la situació de Teletreball i contrasta amb algunes aportacions teòriques que esmenten l'augment de productivitat derivat de l'estalvi en el temps de transport però pel que constatem no és real, hi ha un excés d'hores destinades a la producció i és per aquest motiu que es guanya en productivitat respecte un horari normal dins d'una empresa.

### ***8.3.- Grau d'estrès percebut***

*Aquesta categoria permet analitzar la sensació d'angoixa o d'estrès que la situació de treballar a casa amb el Teletreball pot provocar.*

Ni els generadors del discurs ni els participants a la llista han parlat d'estrès d'una forma significativa, tret de l'observació de tenir un cert equilibri emocional per practicar el Teletreball. En canvi les persones entrevistades (0102, 0103, 0104) sí que parlen de les seves vivències molt concretes sobre la problemàtica que genera l'adopció en un mateix espai de diferents rols, el de progenitors, el de treballadors, el de realitzador de tasques domèstiques... De totes formes podem considerar que aquest estrès percebut no és gaire diferent de les professions que s'han d'endur la feina a casa com poden ser els mestres o els consultors. Aquestes persones també han de compaginar diferents rols i a vegades els consultors a causa de l'excessiva dedicació a la feina a casa i a fora acaben trencant la parella i la unitat familiar ja que s'ha creat una incompatibilitat entre el seu tipus de feina i l'esfera familiar. Per exemple caps de

setmana treballant en hotels o a empreses fent seminaris, o treballant a casa o al despatx per lliurar un informe el dilluns o per preparar les classes del nou seminari o per preparar dossiers de presentació de l'activitat o acabant la documentació per un concurs o per a una oferta, o preparant el viatge en avió cap a una nova delegació...).

Per tant no es pot dir que aquest estrès sigui exclusiu dels teletreballadors que en qualsevol cas no tenen l'estrès del desplaçament però sí que tenen el de casa. Potser per aquest motiu no hi ha gaires referències a l'estrès que es pot generar en la situació de Teletreball.

#### ***8.4.- Sensació de solitud***

*En aquest cas s'analitza la percepció de solitud, de trobar-se sol a l'hora de fer Teletreball i els mecanismes que es poden fer servir per pal·liar-ho.*

Des dels generadors del discurs es parla de la necessitat de tenir contactes freqüents amb les empreses i amb altres teletreballadors en situació similar (Bibby, 1996). L'objectiu és evitar l'aïllament social i la sensació de solitud que pot tenir la persona teletreballadora. Una altra solució aportada i que està en relació amb els contactes amb altres teletreballadors es troba en la Telecooperació (ETO, 1997a). La Telecooperació consisteix en establir una xarxa de contactes per a la recerca de la informació, la participació en xats, videoconferències, servidors de notícies, etc. Es tracta de crear un fòrum per compartir coneixements i oci i mantenir un cert nivell de contactes socials.

Aquest sentiment de solitud és compartit pels membres de la llista (Op 2). Hi ha una reflexió interessant que podem fer al respecte. Si el treball convencional crea una xarxa de relacions al si de l'empresa, perquè el Teletreball no pot crear una xarxa de contactes amb la comunitat? Creiem en aquest cas que el Teletreball afavoreix molt la relació amb la comunitat i és un element que s'ha de potenciar i tenir en compte. La comunicació virtual no substitueix del tot la comunicació personal.

De la mateixa manera opinen algunes de les persones entrevistades (0201, 0103, 0208, 0104, 0206). Cadascuna cerca alternatives a la situació d'aïllament. Per exemple, hi ha



persones que truquen a una altra persona només per xerrar una estona, altres aprofiten per anar a comprar i mantenir una relació amb els botiguers de la zona, altres surten a prendre cafè i xerrar una estona amb els del bar, altres no volen sortir i prefereixen connectar-se a un xat o a una llista i intercanviar missatges amb les persones que hi estiguin connectades. Aquesta última opció suposa una motivació important perquè no se sap qui està connectat, és una sorpresa i per tant crea curiositat; el seu problema és que no permet que la persona teletreballadora s'aixequi de la cadira. Tampoc ho permet aprofitar per fer una cerca i llençar un missatge d'ajut a les persones que hi estan connectades. Serveix per mantenir una relació social però evidentment evita la relaxació en continuar davant de la pantalla.

Finalment també podem fer una reflexió sobre l'autoimatge dels teletreballadors. El fet de no sortir de casa ni per comprar el pa, fa que hi hagi una pèrdua d'imatge de la persona que practica el Teletreball (0208). Hi ha una descura personal de la imatge. Si la persona es lleva, no es vesteix i comença a treballar, obre la nevera, fa un mos i torna a davant de l'ordinador, es connecta a un xat, intercanvia algun missatge, torna a la feina i després sopa, hi torna i després se'n va a dormir, es genera una dinàmica de descura personal per la no visió per part dels altres de la pròpia persona, és a dir, per la desaparició de la pressió social.

La percepció de solitud és força general malgrat els matisos que hi pot haver referits a la mateixa situació que es dona en altres activitats (investigació, traducció, professorat...). De totes formes sembla un tret definitori del Teletreball, característic de la situació de treball a distància.

### ***8.5.- Satisfacció amb les relacions socials i amb la interacció social.***

*Amb aquesta categoria els entrevistats, els creadors del discurs i els consumidors informen sobre com consideren les relacions interpersonals i la interacció entre la persona que practica el Teletreball i la resta de teletreballadors o altres treballadors relacionats amb la tasca a realitzar.*

Es pot constatar a través de les diverses fonts d'informació que la recerca d'un contacte humà presencial és una constant en els diferents missatges. Els generadors del discurs consideren fonamental un cert grau de contacte humà (0300, 0301, 0303, 0304, 0305). Els consumidors del discurs consideren que per pal·liar aquesta manca de contacte personal s'han de potenciar més els Telecentres i els contactes informals entre teletreballadors (Op 14, Op 57). Finalment, les persones entrevistades manifesten la necessitat d'organitzar trobades presencials sigui amb companys de feina, sigui cercant activitats socials com pot ser fer-se d'un club, d'un gimnàs o desenvolupant una tasca social en una ONG (0103, 0208, 0201, 0203). Es destaca un fet que també trobem a la literatura (Ortiz, 1995), la interacció no desitjada de l'entorn social més immediat, siguin amics que no respecten els horaris de treball que s'ha marcat la persona teletreballadora, siguin els veïns que fan una interrogació constant del tipus de feina que desenvolupen. (0102). Alguns entrevistats també manifesten que troben a Internet la possibilitat de mantenir contactes socials tal i com alguns dels generadors del discurs afirmen (0207, 0206, 0103). Ara bé, en la implantació d'un sistema de Teletreball es recomana que hi hagi com a mínim un o dos dies presencials de cara a compartir problemàtiques i posar en comú els diferents aspectes sorgits del treball individual de cadascú (Civit i March 2000). Un altre aspecte que podem remarcar és la possibilitat de triar les persones amb les que es treballa, cosa que contribueix a llimar frecs entre companys de feina que estan obligats a treballar junts en projectes que potser ni els interessin (0103, 0204). L'aspecte voluntari del Teletreball i l'automotivació que requereix, fa més difícil l'existència de desavinences i lluites internes.

En general no es detecta un descontentament amb les relacions socials ans el contrari. Sembla que hi ha activitat social sobretot estimulada per voler trencar l'aïllament.

Aquest aspecte serveix per mantenir contactes amb la comunitat tot i que a vegades es volen evitar quan el control de les hores d'activitat pels diferents senyals (finestres obertes, fum de la xemeneia, llums encesos...) es pot viure com una intromissió dels veïns en la intimitat dels teletreballadors (0208). Sembla per tant que en general el Teletreball estimula les relacions socials fora de la feina.

### ***8.6.- Satisfacció i insatisfacció en aspectes concrets***

*Aquesta categoria serveix una mica com de calaix de sastre, per analitzar si els entrevistats i les diverses fonts valoren algun aspecte no contemplat en altres categories.*

Hi ha quatre aspectes que incidiran en la satisfacció general dels teletreballadors, la tasca, el context organitzacional, l'entorn a casa i la personalitat, experiència i preferències individuals (ETO, 1997d). La combinació d'aquests quatre factors donaran una situació de Teletreball que pot ser idònia o no en funció de cadascun d'ells. És una reflexió interessant i ens porta a pensar en el fet que el perfil del teletreballador també variarà en funció de la combinació d'aquests quatre factors. No es pot parlar d'un perfil adequat de teletreballador sense tenir en compte les altres tres característiques. Una altra aportació és la que indica que les cues, embussos i trànsit en general poden afavorir el Teletreball. L'estrès que provoca el desplaçament diari pot ser determinant per optar pel Teletreball (ETO, 1997b).

Alguna de les persones entrevistades destaca sobretot la flexibilitat horària i de mitjans tecnològics que els permet el Teletreball (0102, 0103, 0207). Destaca en certa manera la possibilitat d'intervenir en les diferents dinàmiques laborals que se li presenten.

## Recapitulació de les aportacions

Amb aquest capítol hem fet una recapitulació de les diferents aportacions dels capítols precedents. La principal conclusió és la incidència de la percepció de precarietat del sistema de Teletreball en els tres capítols precedents. També podem esmentar la visió des de dos punts de vista. El primer, el que considera el Teletreball un complement de la feina i que correspon a professionals que aporten un cert valor afegit. El segon, els que el consideren una professió i correspon als que tenen el treball més precari i aporten menys valor afegit al Teletreball. A partir d'aquestes dues visions es consideren els avantatges i els inconvenients que són diferents en funció de cada percepció. Si uns troben l'avantatge en la vida familiar i la llibertat en la combinació dels horaris, els altres hi veuen una sobrecàrrega de treball i una precarietat. De fet, de la percepció global sobre el Teletreball es pot concloure que malgrat les dificultats de la implantació, el Teletreball ofereix una nova dimensió a les relacions laborals i a la generació d'aquest treball. És un nou grau de llibertat però que no tothom està disposat a adoptar.

## Taula de referència del model d'anàlisi pels capítols IV, V, VI i VII (Apartat D)

Aquesta taula serveix per situar les diferents dimensions analitzades a l'apartat D de la Tesi. Si interessa de fer una comparativa entre les diferents aportacions des de cada perspectiva d'anàlisi, aquesta taula facilita la recerca dels textos corresponents. Al final de cada apartat es troba el comentari a les diferents aportacions a la categoria d'anàlisi.

<i>Dimensions i categories</i>	<i>C. IV</i>	<i>C. V</i>	<i>C. VI</i>	<i>C. VII</i>
<i>Pàgines</i>				
<b>1- Delimitació conceptual i aspectes generals</b>				
<i>1.1.- Concepte</i>	<b>240</b>	<b>366</b>	<b>482</b>	<b>608</b>
<i>1.2.- Avantatges percebuts</i>	<b>257</b>	<b>374</b>	<b>492</b>	<b>612</b>
<i>1.3.- Inconvenients percebuts</i>	<b>264</b>	<b>378</b>	<b>500</b>	<b>614</b>
<i>1.4.- Valoració global i marc social</i>	<b>268</b>	<b>379</b>	<b>508</b>	<b>615</b>
<b>2.- L'activitat laboral com a teletreballador</b>				

<i>2.1.- El teletreballador</i>	<i>308</i>	<i>386</i>	<i>521</i>	<i>621</i>
<i>2.2.- Les activitats del teletreballador</i>	<i>311</i>	<i>386</i>	<i>528</i>	<i>624</i>
<i>2.3.- Les necessitats de formació específica.</i>	<i>313</i>	<i>413</i>	<i>529</i>	<i>627</i>
<b>3.- Aspectes espacials del Teletreball</b>				
<i>3.1.- Utilització de l'espai</i>	<i>316</i>	<i>423</i>	<i>5331</i>	<i>629</i>
<i>3.2.- Característiques i ubicació de l'àrea de treball</i>	<i>317</i>	<i>424</i>	<i>535</i>	<i>632</i>
<i>3.3.- Ergonomia del lloc de treball</i>	<i>318</i>	<i>425</i>	<i>538</i>	<i>633</i>
<i>3.4.- Necessitat de l'ordre dels materials</i>	<i>319</i>	<i>425</i>	<i>542</i>	<i>635</i>
<b>4.- El treball a casa i la vida familiar</b>				
<i>4.1.- Percepció de confort</i>	<i>320</i>	<i>427</i>	<i>543</i>	<i>636</i>
<i>4.2.- Interacció de la vida laboral i la vida privada</i>	<i>320</i>	<i>427</i>	<i>545</i>	<i>636</i>
<i>4.3.- Relacions amb la parella</i>	<i>322</i>	<i>428</i>	<i>548</i>	<i>638</i>
<i>4.4.- Relacions amb els fills</i>	<i>323</i>	<i>429</i>	<i>553</i>	<i>639</i>
<i>4.5.- Satisfacció amb les relacions familiars</i>	<i>323</i>	<i>429</i>	<i>555</i>	<i>639</i>

<i>Dimensions i categories</i>	<i>C. IV</i>	<i>C. V</i>	<i>C. VI</i>	<i>C. VII</i>
<i>Pàgines</i>				
<b>5.- Aspectes temporals del Teletreball</b>				
<i>5.1.- Temps de dedicació i contrast</i>	<i>325</i>	<i>431</i>	<i>560</i>	<i>641</i>
<i>5.2.- Temps de família i temps de treball</i>	<i>326</i>	<i>432</i>	<i>562</i>	<i>643</i>
<b>6.- Relacions amb l'empresa</b>				
<i>6.1.- Percepció del suport que rep de l'organització</i>	<i>329</i>	<i>433</i>	<i>565</i>	<i>645</i>
<i>6.2.- Satisfacció amb l'empresa (relació entre treball, satisfacció amb els resultats i la comunicació)</i>	<i>329</i>	<i>433</i>	<i>566</i>	<i>646</i>
<b>7.- Aspectes legals i relacions laborals</b>				
<i>7.1.- Condicions legals</i>	<i>333</i>	<i>438</i>	<i>573</i>	<i>649</i>
<i>7.2.- Necessitat d'associar-se i percepció de precarietat</i>	<i>340</i>	<i>447</i>	<i>574</i>	<i>651</i>
<i>7.3.- Percepció de risc</i>	<i>344</i>	<i>454</i>	<i>576</i>	<i>653</i>
<i>7.4.- Posicionament dels sindicats davant del Teletreball</i>	<i>345</i>	<i>454</i>	<i>579</i>	<i>654</i>
<b>8.- Aspectes psicològics que tenen influència sobre el teletreballador</b>				
<i>8.1.- Organització i sensació de control. Responsabilitat</i>	<i>350</i>	<i>459</i>	<i>581</i>	<i>657</i>
<i>8.2.- Percepció de la càrrega de treball</i>	<i>352</i>	<i>459</i>	<i>585</i>	<i>658</i>
<i>8.3.- Grau d'estrès percebut</i>	<i>353</i>	<i>460</i>	<i>588</i>	<i>659</i>
<i>8.4.- Sensació de solitud</i>	<i>354</i>	<i>460</i>	<i>590</i>	<i>660</i>
<i>8.5.- Satisfacció amb les relacions socials i amb la interacció social.</i>	<i>357</i>	<i>462</i>	<i>595</i>	<i>662</i>
<i>8.6.- Satisfacció i insatisfacció en aspectes concrets</i>	<i>359</i>	<i>464</i>	<i>601</i>	<i>663</i>
<b>Recapitulació</b>	<b><i>363</i></b>	<b><i>465</i></b>	<b><i>604</i></b>	<b><i>664</i></b>

*Taula de referència dels capítols IV, V, VI i VII*

# **TESI DOCTORAL**

**ELS NOUS PROCESSOS DE TREBALL.**

**La Gestió Psicoambiental a l'Empresa:**

**El Teletreball**

## **APARTAT E**

**Capítol VIII**

**Capítol IX**

# APARTAT E

## CAPÍTOL VIII

### Discussió

### Índex

	<b>Pàg.</b>
Introducció	667
8.1.- Concepte	
8.1.1.- Definició de Teletreball.	668
8.1.2.- Avantatges i inconvenients del Teletreball.	
8.1.2.1.- Avantatges pel teletreballador	671
8.1.2.2.- Inconvenients pel teletreballador	675
8.1.2.3.- Avantatges per l'empresa	678
8.1.2.4.- Inconvenients per l'empresa	681
8.1.2.5.- Avantatges per la societat	684
8.1.2.6.- Inconvenients per la societat	687
8.2.- Entorn Macrosocial que facilita l'existència del Teletreball.	
8.2.1.- Aspectes Generals	689
8.2.2.- Aspectes Organitzacionals	692
8.2.3.- Aspectes Econòmics	694
8.2.4.- Aspectes Polítics	695
8.3.- L'activitat	
8.3.1.- Tasques susceptibles de fer-se a través del Teletreball.	697
8.3.2.- Condicions de treball. L'entorn del lloc de treball.	702
8.3.3.- Aspectes legals i relacions laborals	708



8.4.- Aspectes psicosocials	
8.4.1.- Aspectes psicosocials de la relació treball/llar	
8.4.1.1.- Espai	712
8.4.1.2.- Temps	714
8.4.1.3.- Socialització	715
8.4.1.4.- Relacions familiars	717
8.4.1.5.- Teories Organitzacionals	
717	
8.4.2.- Perfil de la persona teletreballadora.	721
8.5.-. Estimació de la implantació del Teletreball.	727
8.6.- Recapitulació. Propostes sobre el Teletreball. Recomanacions per a la seva pràctica i la seva implantació.	
8.6.1.- Connotacions generals	730
8.6.2.- Connotacions Psicosocials	732
8.6.3.- Connotacions econòmiques	738
8.6.4.- Connotacions ambientals	739
8.6.5.- Connotacions polítiques	741
8.6.6.- Connotacions legislatives	742

## **Introducció**

En aquest capítol posem en comú les diferents aportacions de cada capítol. No tractem de fer un resum o una síntesi com en el capítol anterior, sinó de confrontar les diferents informacions i trobar els elements comuns que configuren el discurs sobre el Teletreball.

Analitzem la informació que ens han fornit les diferents dimensions i categories del model d'anàlisi, i les altres fonts d'informació que configuren el nostre model d'investigació. Proposem en aquest capítol un discurs per aproximar-se a la realitat del Teletreball i les seves implicacions. Les referències per tant, es poden trobar als altres capítols i a la bibliografia.

La informació extreta de les categories analitzades, s'ha fet servir tant en la presentació de la discussió de les diferents aportacions com en l'establiment de les recomanacions per a la implantació del Teletreball.

Per a la presentació de la discussió, hem adaptat l'esquema del model d'anàlisi i a més hem incorporat un nou apartat referit a les recomanacions per a la seva pràctica que configura una recapitulació de les principals aportacions de la discussió. La recapitulació de cada capítol ens ha servit fins ara per destacar algunes de les aportacions i contribuir d'aquesta manera al manteniment del fil conductor de la tesi. En aquest capítol ens serveixen per cloure en certa manera el procés abans de presentar les conclusions als objectius de la tesi al capítol IX. És un pas previ que ens ajuda a reflexionar globalment sobre les diferents aportacions que hem revisat en els capítols anteriors.

## **8.1.- Concepte**

### **8.1.1.- Definició de Teletreball.**

La pròpia paraula ens ofereix una visió del que és Teletreball: treball a distància compostat per la paraula grega Telou (distància, lluny) i la llatina Tripaliare (originalment el mot identificava els tres pals que servien per torturar i amb posterioritat va derivar cap el significat del treball (Blanch, 1996)).

Originalment tal com hem comentat al capítol I la definició va ser donada per Jack Nilles i es referia clarament a la problemàtica generada pels desplaçaments diaris dels treballadors cap al treball i del treball cap a casa i per tant era definit amb el mot “Telecommuting” conceptualitzat per Nilles (1973). Aquesta focalització inicial en el medi ambient i a Estats Units on l’ús freqüent del cotxe i les seves infraestructures fomenten l’ús del vehicle privat en distàncies mitjanes i llargues, va derivar a la traducció europea cap a la interpretació de la tasca feta a distància més que en la problemàtica del desplaçament. Potser aquesta diferència de paradigma ha influït en la poca claredat del concepte ja que sembla que a partir de cada tasca o cada realitat concreta se’n fa la seva definició. Tot i això, la frase formulada per Nilles que defineix el “telecommuting” o Teletreball com “possibilitat de trametre el treball al treballador, en lloc de trametre el treballador al treball” ha fet fortuna donat que és un concepte que trobem repetit en diverses fonts.

La principal problemàtica que ens trobem en la definició del Teletreball és la disparitat de definicions tal com podem comprovar al capítol I. Ara bé, sembla ser que aquestes definicions que tenim recollides tenen aspectes en comú que podem resumir en:

- Treball efectuat a distància d’un lloc de treball “tradicional” de forma habitual.
- Treball sense un control directe per part de l'empleador.
- Treball efectuat aprofitant les possibilitats tecnològiques de la comunicació a través de la telemàtica aplicada i la interdependència dels recursos.

I trobem també una disparitat important, el Teletreball es fa com a empleat d'una empresa o com a treballador per compte propi? És un treball en ell mateix o és una forma de treballar? En aquest últim cas les evidències que hem trobat i alguns autors (Villanueva, 1996; Ortiz, 1995; Caballé, 1997) fan pensar en què la definició més adequada és la que el considera una forma de treball.

D'altra banda la nostra investigació sembla apuntar una disparitat entre el que s'accepta a nivell teòric i el que es realitza i s'accepta a la pràctica al nostre entorn. És a dir, segons les fonts consultades i les respostes dels entrevistats es pot acceptar que Teletreball és treballar per un empleador a distància (ETO, 1997c; Villanueva, 1996), però la pràctica comuna en el nostre context és identificar el Teletreball amb el treball per compte propi aprofitant tots els avantatges de comunicació que suposen les noves tecnologies (Vegeu en especial el capítol V i VI).

En cap cas podem identificar Teletreball com una feina realitzada a casa de forma exclusiva i a temps total. Tal com hem constatat, existeixen diferents modalitats de Teletreball, a casa, mòbil, en un centre de Teletreball i altres fonts d'informació afegixen modernes tècniques de gestió com pot ser l'outsourcing, la descentralització, la gestió de l'espai o "Hoteling" o la subcontractació de serveis (Villanueva, 1996; Caballé, 1997; Gray, Hodson i Gordon, 1995). Hi ha alguna definició (Ortiz, 1995) que fins i tot contempla el Teletreball com una adaptació de les relacions de treball a les noves tecnologies i a la nova societat que es configura. Per tant, per una major aproximació al concepte haurem de repassar els aspectes macrosocials, els fenòmens de globalització, de desenvolupament tecnològic i de canvis organitzatius tal com proposa Plana (1998).

La modalitat que s'ha analitzat en aquesta tesi és la modalitat del Teletreball a casa que segons les xifres que es troben a les publicacions de la Unió Europea, és la modalitat més estesa sigui com a empleat (mínima implantació a l'àrea econòmica catalana) o com a professional liberal (la més estesa sigui legalitzada o no la situació laboral) (Comisión Europea, 1999). Alguna definició (Plana, 1998) la considera com a única forma de Teletreball.

Pel que fa als entrevistats, ja hem comentat que la majoria identifica el Teletreball com una forma de treballar independent del règim jurídic de la relació contractual. Per tant la pot realitzar tant un treballador per compte propi com un treballador per compte aliè donat que les circumstàncies són les mateixes. Això sembla cert tret pel component empresarial del treballador per compte propi, aspecte que afegeix una mica de risc, inseguretats, precarietat a la continuïtat de la tasca i per tant al manteniment d'uns ingressos regulars, i a més afegeix la tasca comercial que treu efectivitat productiva. És a dir, dificulta la realització de la tasca en el termini més curt possible. També es diferencia entre el Teletreball i el treballar a casa que seria una tasca tradicional no vinculada amb les noves tecnologies.

Sembla per tant que una definició de Teletreball a casa haurà d'incloure:

- La distància o deslocalització de la realització de la tasca
- L'absència de control directe per part de l'empleador
- La responsabilitat de lliurar la tasca en el termini establert
- L'ús de tecnologies que facilitin la transmissió de la producció a distància
- L'autoorganització de la feina
- L'extemporalitat de la tasca
- L'estatus de la persona que desenvolupa la tasca

I consegüentment es pot proposar la següent definició:

***Teletreball és una tasca realitzada a distància d'un centre de producció on s'ha d'aplicar el resultat de la tasca, sense control directe dels destinataris de la tasca, amb un fort component d'autoorganització, compromís i planificació d'objectius per part de les persones que facin servir aquesta modalitat de treball que inclou el lloc de realització i el temps de realització de la tasca i basada en les possibilitats de comunicació que ofereixen les noves tecnologies.*** Podem trobar dos nivells, un nivell d'alt valor afegit que representa una opció per a professionals qualificats; i un nivell de baix valor afegit que és una opció que es relaciona amb el treball precari.

Aquesta definició incorpora tant el teletreballador per compte propi com el teletreballador per compte aliè.

## **8.1.2.- Avantatges i inconvenients del Teletreball**

Com tot sistema de treball, el Teletreball presenta uns avantatges i uns inconvenients per a cadascuna de les parts que intervenen. Podem diferenciar tres actors en el Teletreball. El primer seria el propi teletreballador, el segon l'empresa en general i la que implanta el Teletreball en particular i finalment trobem la societat com a tercer actor. Per cada una d'aquestes figures trobem uns avantatges i uns inconvenients.

### ***8.1.2.1.- Avantatges pel teletreballador***

Un avantatge pot ser la **disminució dels costos de desplaçament**. Aquest és un aspecte força general en les aportacions dels autors i contrastat per tots els entrevistats tret d'un que considera que a vegades pel fet de teletreballar des d'una zona geogràfica aïllada provoca que hi hagi més desplaçaments per exemple pels subministraments informàtics o el manteniment i reparació dels aparells (0208). D'altra banda, és evident que disminueixen els costos de desplaçament directament implicats en el desenvolupament diari de la tasca però cal tenir en compte que poden augmentar pel fet d'estar en un entorn aïllat.

Un altre és la **disminució de l'estrès**. En aquest aspecte hem de diferenciar l'estrès percebut en un lloc de treball i l'estrès que es rep a casa. Els entrevistats han manifestat que la disminució de l'estrès ve provocada per la no recepció de trucades telefòniques i per tant a casa quan estan sols poden concentrar-se (0101, 0104, 0204, 0105). Aquest aspecte també el podem relacionar amb l'anterior. L'estrès del desplaçament en vehicle privat es veu anul·lat pel Teletreball, malgrat que es pot augmentar l'estrès a casa si no es controla aquest nou entorn.

Hi pot haver un **augment de la llibertat**. Aquest és un aspecte que no està ben definit a les diverses fonts consultades. La llibertat individual de combinar els horaris augmenta, la de decisió de prioritats també, però a la vegada s'assumeixen noves responsabilitats

que fan que aquesta llibertat no sigui percebuda com a tal. Els entrevistats no han fet referència explícita a la percepció de llibertat que obtenen si bé la trobem a la literatura com un dels avantatges pel teletreballador que compartim del tot.

El Teletreball **millora la qualitat de vida**. Aquest és un aspecte relacionat per diversos entrevistats (0204, 0201, 0200, 0101). Hi ha realment una sensació de millora de la qualitat de vida, malgrat que altres entrevistats creuen el contrari (0208, 0103) en especial pel que fa a les relacions familiars i la precarietat del sistema. De totes formes, aquest avantatge està també relacionat amb la sensació de control, necessària per obtenir una qualitat de vida laboral acceptable i que en el cas de treballar a casa esdevé una qualitat de vida personal si hi ha la sintonia adequada amb la resta de la família i l'adequació de l'entorn a les necessitats del Teletreball.

Aquest sistema **augmenta la satisfacció en el treball**. Aquest és un avantatge que es deriva de l'assumpció de responsabilitats, de l'enriquiment del treball en termes de Herzberg (1966; et al, 1959) que proposa el Teletreball. Ara bé, no tothom ho viu com un augment de la satisfacció en el treball si bé hem vist que un dels requisits pel teletreballador és precisament que s'impliqui en el treball i obtingui una motivació intrínseca en la seva realització. Estem d'acord que el Teletreball afavoreix l'automotivació però no que augmenti la satisfacció en el treball sense cap altre variable intervinent. De fet no és un concepte que els entrevistats hagin esmentat de forma explícita.

Un altre avantatge el trobem en el fet que **augmenta la flexibilitat en els horaris de treball**. Aquest és un dels avantatges més evidents i comentat pels entrevistats i pels diversos autors (0208, 0207, 0105, 0102, 0202; Villanueva, 1996; Ortiz, 1995; Gray, Hodson i Gordon, 1995; Civit i March, 2000). Els horaris de treball són variats i es trien en funció dels objectius de treball i els objectius familiars. Permet la combinació d'aquests objectius i treballar a hores que en un lloc de treball presencial serien impossibles. Com a conseqüència tenim que:

- Hi ha la possibilitat de combinar el treball amb altres activitats.
- Augmenta la disponibilitat de temps. Si un mateix pot combinar els horaris, té més probabilitats de trobar temps per fer tasques que d'una

altra manera no podria. Per exemple aprofitant el temps dels desplaçaments que no es produeixen. També és un aspecte força comentat pels entrevistats (0200, 0201, 0202, 0203, 0102, 0104, 0204, 0206, 0207, 0208)

Hi ha un **increment de la vida familiar i en comunitat**. És un aspecte valorat a mitges donat que la interacció del treball amb la vida familiar presenta problemes que si no són ben resolts poden minar la convivència familiar (0208). Ara bé, hi ha un entrevistat que troba fonamental aquest aspecte donat que li permet treballar al menjador de casa i estar amb els seus fills (0201). Altres entrevistats manifesten que la vida en comunitat es reforça per compensar la soledat que els representa treballar a casa (0200, 0202). De fet, la vida familiar es veu trasbalsada pel Teletreball i l'augment de la satisfacció dependrà del grau d'acceptació d'aquesta nova dinàmica laboral.

**Disminueixen els frecs entre companys de treball**. És un avantatge evident si existien els frecs entre companys. La distància els esborra i pot afavorir una possible entesa o confluència d'interessos. No és un aspecte comentat pels entrevistats. Per tant és un avantatge per persones que tenen dificultats de relació a la feina o que aquest entorn és molt agressiu.

Permet una **elecció personal de l'entorn de treball**. La dificultat d'adaptació a un entorn de treball amb poques possibilitats de modificació es veuen eliminades pel Teletreball. No és una problemàtica que preocupi gaire als entrevistats, però sí que té la seva importància donat que cadascú treballa com vol i es dissenya l'espai en funció de la seva disponibilitat i necessitats. (0207, 0208)

El fet de ser a distància, fa que augmentin **les possibilitats laborals dels discapacitats**. És un aspecte compartit per les diverses fonts consultades que el fet de no existir desplaçaments i segons per quines tasques, les persones amb discapacitat tenen un accés més lliure al mercat laboral i poden tenir un entorn de treball adaptat que els ho faciliti. En altres condicions es veuria dificultat el seu accés (0201). Tot i això també augmenta la possibilitat d'exclusió social, tal com comenta un dels entrevistats amb discapacitat (0204), en ser apartats de la vida pública.



La interacció del treball amb la llar fa que **augmentin les possibilitats laborals de gent amb responsabilitats domèstiques**. Si bé és cert que les persones que tenen responsabilitats domèstiques poden combinar el temps de forma que puguin aprofitar una part d'aquest temps per teletreballar, també és cert que l'acumulació de rols pot provocar un desenvolupament de la persona o estrès en funció de com resolgui la seva interacció. En general, aquest és un avantatge criticat des dels sindicats que el veuen més una càrrega que un avantatge en especial per a la dona que vol mantenir els seus rols tradicionals de mestressa de casa i mare i combinar-los amb el laboral. A vegades sembla més senzill tenir una feina exterior que ajuda a trencar psicològicament entre els diferents rols que no pas l'acumulació en un mateix espai dels diferents rols.

El sistema de Teletreball permet que augmentin les **possibilitats d'incrementar el nivell d'ingressos pels teletreballadors qualificats**. Hem parlat que hi ha un perfil alt i un perfil baix en els teletreballadors. Si un teletreballador pot crear valor afegit, el Teletreball té un avantatge clar, té temps i disponibilitat per aplicar els seus coneixements. Si el valor afegit és baix, les possibilitats que ofereix el Teletreball són minses i esdevé una activitat precària.

A nivell econòmic, **disminueix el cost en roba**. Si la feina presencial requereix una certa uniformitat, aquest avantatge és molt clar. Però si la forma de vestir és informal, no representa tant avantatge. Tot i això, alguns entrevistats manifesten que es posen a treballar amb pijama i a vegades amb roba còmoda com per exemple xandalls. (0200, 0102, 0103, 0104). Aquest aspecte indica un estalvi en roba de carrer, que pel general és més cara.

El fet de treballar des de casa fa que **disminueixi el risc de patir accidents**. Si els accidents estan relacionats amb el grau d'estrès percebut en situació presencial és cert que disminueix el risc i més si pensem en l'absència de desplaçaments. Ara bé, hi ha riscos potencials a casa que no es contempen per exemple per cap dels entrevistats tret d'un (0208) com són les exposicions radioactives, la situació de l'àrea de treball, els desplaçaments per l'habitatge...

### ***8.1.2.2.- Inconvenients pel teletreballador***

Un inconvenient força comentat és el de l'**aïllament**. Aquest és un dels inconvenients més citats a la literatura i a les altres fonts com són els entrevistats i la llista de discussió. L'isolament és un sentiment força extès entre les persones que requereixen la interacció social amb els altres. Pot ser molt angoixant no tenir una comunicació presencial amb persones relacionades amb la feina. Hi ha processos substitutius com el d'anar al cafè, a comprar, a passejar o sobretot anar al centre de treball per tal de comentar les incidències i rebre algun tipus de suport. Algun dels entrevistats manifesta que la soledat és inherent a la seva feina i el fet de treballar sol és imprescindible en moltes fases de la feina i per tant no ho veu com un inconvenient per ell mateix. És un aspecte que comporta la tasca i hi ha persones que s'adapten i altres no (0204, 0207).

El fet de donar autocontrol implica una **presa de decisions més complicada**. Prendre decisions a distància del centre de decisió pot provocar angoixa i ambigüitat de rol. Ara bé, si les funcions estan ben determinades, les responsabilitats assumides i l'autonomia clara, la presa de decisions no és cap inconvenient. Forma part dels acords de Teletreball. Cap dels entrevistats ha fet referència a aquest aspecte.

A casa pot haver un **augment de les despeses relacionades amb la feina**, llum, aigua, calefacció, condicionament de l'aire, material informàtic, consumibles i manteniment.

La realització del treball i el lleure en un mateix espai provoca **confusió i/o transgressió de la vida familiar o privada**. És un dels temes que més preocupa als entrevistats en especial els que tenen parella i a més fills. La interacció entre aquests àmbits en un mateix espai és difícil i complicada sense unes normes que regulin aquesta convivència. Sovint però les persones som incapaços de fer explícites les nostres necessitats a partir d'una definició acurada del problema i posar sobre la taula les diverses solucions a la problemàtica. Si es parteix d'una sèrie d'actituds o pensaments preconcebuts sobre la naturalesa del domicili com són els de lloc privat, la situació esdevé de difícil solució sense una comprensió i una predisposició al canvi d'actituds.

El fet de ser un treball fortament individualitzat, provoca una **protecció social i laboral més complicada**. Des d'una situació de Teletreball i sabent que no hi ha una legislació específica aplicable, els drets dels treballadors i el marc de les relacions laborals resta en mans de les voluntats de les parts. Alguns dels entrevistats fan referència a aquests aspectes i esmenten les dificultats per treballar de forma segura i la precarietat que la situació els representa (0103, 0105)

Aquest mateix fet **facilita l'explotació del teletreballador per part de l'empresari**. Si l'empresari és qui té el poder en feines que aporten poc valor afegit, aquesta situació esdevé un inconvenient. Per altra banda, si és el teletreballador el que té el poder, el coneixement concret que demanda l'empresari, és aquest últim l'explotat. Per tant no és una relació directa entre Teletreball i explotació sinó que depèn del teletreballador i de la tasca que hagi de realitzar. És una idea recurrent en els professionals liberals amb alta competitivitat en el seu mercat (0103, 0105) però no en altres camps d'activitat (0205)

La distància fa que es **perdi la pròpia imatge i impacte dins de l'empresa**. És un inconvenient denunciat a la literatura consultada (Ortiz, 1995; Villanueva, 1996; Civit i March, 2000) però que no és confrontat per les aportacions dels entrevistats que de forma majoritària són autònoms. Tot i això és evident que hi ha un temor raonable a què la distància faciliti l'oblit tal i com denuncien els sindicats i per això proposen incorporar els teletreballadors en tots els sistemes de representació de l'empresa i garantir-los la promoció com qualsevol altre treballador de l'empresa. Tot i això, un estudi realitzat per la Small Business Administration de 1993 (citat per Finquelievich, 1998) conclouia que a Estats Units els teletreballadors tenien més oportunitats de ser promocionats. No sembla, però que sigui una realitat extrapolable a Europa on la flexibilitat i el dinamisme empresarial no té el mateix nivell.

El mateix sistema a distància i individual pot provocar **inseguretat econòmica, social i professional**. Aquest és un inconvenient relacionat amb el treball per compte propi. Aquest tipus de treball pot desenvolupar-se per convicció pròpia o pot ser fruit d'una situació d'outplacement o d'externalització de serveis de cara a disminuir els costos de l'empresa a través d'una estructura flexible de personal. En aquest últim cas és evident

que els interessos de l'empresa i els dels teletreballadors difereixen de tal forma que quan a l'empresa ja no li interessa la relació, perquè ha complert el seu objectiu se'n desentén del teletreballador que haurà d'esperar una nova oportunitat amb aquesta empresa o dedicar les seves energies a cercar-ne unes altres que mantinguin el seu ritme de treball i d'ingressos. És una sensació percebuda per alguns dels entrevistats en especial els que desenvolupen la seva activitat com a "Free-lances" (0200, 0103, 0105, 0207, 0208)

Conseqüentment amb la situació de Teletreball es provoquen uns **salaris més baixos per treballadors menys qualificats**. Sembla que els salaris dels teletreballadors són més baixos que els dels treballadors que es queden a l'empresa (CCOO, 1999; UGT, 1998). Aquesta és una situació desavantajosa que previsiblement tindrà solució al seu moment a l'estil del que ha passat amb les ETT.

També la situació de combinar el Teletreball amb la feina de la casa fa que **el treball de la dona estigui duplicat a casa**. Abans hem fet esment a aquesta sobreexplotació de la dona que segons com s'organitzi li pot suposar un avantatge, però que a la llarga carrega de més feina una persona, és a dir, es practica un "Job-Enlargement" no motivant i contraproductiu. Dues de les entrevistades han fet especial èmfasi en aquest aspecte (0104, 0105). Coincideix amb la defensa de la dona que fan els sindicats en el sentit de considerar-la sobreexplotada si teletreballa a casa i a més no té recursos per tenir cura de la família i de la llar i inclús si els té, pel conflicte d'interessos que li representa estar treballant per pagar la cura dels seus fills.

Altres inconvenients que poden haver a casa són les **despeses de condicionament de les llars**. Les llars dels teletreballadors han de tenir una sèrie de condicions per poder teletreballar. S'ha de poder aïllar el lloc de treball, mantenir uns nivells de ventilació i climatització adequats, dissenyar ergonòmicament l'espai i situar els diferents instruments, connexions i material per complir la tasca. El cost el pot assumir l'empresa dins d'un programa d'implantació del Teletreball però el més freqüent expressat pels entrevistats és que ells mateixos han costejat la instal·lació en alguns casos amb un ajut de l'empresa per l'equipament informàtic (0203, 0101, 0102, 0104, 0204).

També existeix un **possible augment de l'estrès**. Si la situació de treball a casa és viscuda de forma negativa, l'estrès augmentarà. Si a més s'han de combinar diferents rols com els de pare i mare, parella, cura dels fills i de la llar, relacions amb altres familiars, etc, l'excés de demandes conduirà inevitablement a l'augment de l'estrès. I sempre serà més estressant quantes més hores es teletreballi a casa. Algun entrevistat ha manifestat aquest augment de l'estrès degut a la interacció familiar (0208) i altres degut a la no interacció amb companys de feina (0205).

### ***8.1.2.3.- Avantatges per l'empresa***

El sistema de treball millora donat que **obliga a la implantació del sistema de direcció per objectius** (Ortiz, 1995; Civit i March, 2000). L'evolució de les tècniques de direcció obliga cada cop més a tenir en compte les persones i el seu marge d'autonomia per realitzar els objectius de producció. Sense una direcció per objectius és impossible el Teletreball ja que el teletreballador no pot prendre decisions a distància i per tant la producció es bloqueja. Cal que el teletreballador conegui què s'espera de la seva actuació i l'empresa tingui clar què n'obtindrà. La direcció per objectius significa un pas més en l'evolució de l'organització i si seguim a García i Dolan (1997) només quedarà la direcció per valors com a pas més evolucionat. Els entrevistats no fan referència a aquest aspecte donat que en general no tenen uns objectius de Teletreball marcats sinó que els que depenen d'una empresa tenen la llibertat per treballar a casa o no i els objectius els tenen fixats globalment per la part presencial i la de distància.

Destinant el millor moment a treballar, **augmenta la productivitat**. És un dels elements que també destaquen els teletreballadors. La productivitat a casa augmenta donades les facilitats de concentració i optimització del temps que troben els teletreballadors en especial els que teletreballen de forma parcial. En aquest tipus de teletreballador, el temps de dedicació a casa és viscut molt intensament i com una gratificació; en conseqüència la productivitat augmenta (0104, 0204). Pels teletreballadors a temps complet, la productivitat també augmenta, però a costa d'afegir més i més hores a la jornada laboral (0103, 0207, 0208).

Amb el treball a casa **augmenta la qualitat del treball i l'eficiència**. Si contemplem altra vegada la diferència entre teletreballar a temps parcial i a temps complet, tornem a trobar diferències en la percepció dels entrevistats. Una combinació entre treball a distància i presencial és millor que el treball únicament a distància donat que hi ha aspectes que cal comentar en el frec a frec diari i que directament influeixen sobre la qualitat del treball. És el cas d'un dels entrevistats que requereix una interacció amb altres persones per arrodonir la tasca (0208). Que el Teletreball suposi un avantatge en aquest aspecte depèn de la vivència del teletreballador i del caràcter voluntari o no d'aquesta opció.

Donada la dispersió dels treballadors, **disminueixen els costos d'oficines**. La pràctica de reducció de l'espai en oficines iniciada per IBM suposa teletreballar a fora, ja sigui a casa o en oficines mòbils o a casa dels clients. El fet de poder gestionar aquest espai ("hoteling") o prescindir-ne afavoreix els resultats econòmics de l'empresa.

Amb l'apropament de la tasca al treballador, hi pot haver una **millor atenció al client i millor servei**. Sempre i quan el personal que teletreballa tingui tracte amb el públic, com pot ser la "Mobility" d'IBM o el Teletreball mòbil a casa del client, els avantatges vers el servei al client són evidents. L'apropament a les seves necessitats i la rapidesa de connexió amb la central afavoreixen la seva satisfacció. El Teletreball a casa també es pot apropar al client. Es pot teletreballar allà on el client es troba més a prop i si es dóna el cas de tenir-lo a la vora, el teletreballador compleix una funció essencial en l'atenció al client, la proximitat.

Pel mateix motiu que l'apropament al client, el Teletreball pot tenir com a conseqüència la **descentralització de les activitats de l'empresa**. Aquest avantatge no està directament relacionat amb el Teletreball però sí que determinats llocs de treball de l'empresa es poden fer a distància, com per exemple el manteniment de certes aplicacions informàtiques, certes tasques d'investigació, la confecció de nòmines o l'aplicació comptable dels resultats empresarials. Aquest és un avantatge que el Teletreball pot afavorir, però no deixa de ser un avantatge provocat per la pràctica de l'"outsourcing" que el diferenciaríem per què en aquest cas la descentralització s'encomana a una empresa especialitzada. Caballé (1997) és de l'opinió d'incorporar l'

“outsourcing” com una nova forma de Teletreball però és una opinió que es pot posar en dubte si considerem que l’ “outsourcing” és una tècnica de disminució de costos, i com a tal es veu potenciada per l’ús de les noves tecnologies, però les persones que la desenvolupen no depenen de l’empresa sinó que són empreses externes que s’encarreguen de la gestió. Per tant no és una persona que teletreballi sinó un equip de persones amb una orientació empresarial del negoci.

La necessitat de comunicar-se a distància fa que **millori la comunicació de l’empresa**. El fet de treballar a distància obliga a tenir molta cura en les comunicacions tal i com manifesta algun dels entrevistats (0203). Aquest fet afavoreix la revisió dels diferents sistemes de comunicació que té establerts l’empresa, els sistemes de participació, de comunicació ascendent i descendent, de comunicació informal i sobretot del procés de comunicació relatiu al procés de producció. Els protocols han de ser més clars que mai.

El sistema ofereix la **possibilitat de disposar d’empleats d’alt valor que necessiten flexibilitat de temps i/o localització**. A més, ajuda a retenir personal qualificat. És un dels avantatges més valorat sobretot a EEUU. A Europa i en el nostre entorn immediat, la possibilitat de treballar a distància no és valorada i per tant l’empresa no està interessada a oferir aquesta opció. Tot i això hem de reconèixer que si la persona contractada té dificultats per seguir en el lloc de treball presencial, el Teletreball ofereix la possibilitat de retenir-la tal i com trobem en l’exemple de Teletreball de la Seu d’Urgell (González, 1997b).

Amb la multiplicitat de llocs de treball que actuen com a centres de treball, el sistema **permet ampliar les empreses sense necessitat de cercar nous locals**. La flexibilitat que atorga el Teletreball per a la creació d’empreses era inimaginable fa uns anys. Una activitat concreta pot créixer en nombre de treballadors i en nombre de producció total sense necessitat d’ampliar locals. Els domicilis particulars són aquests locals i per tant l’empresa té una disminució de costos molt important pel que fa a la infraestructura, aspecte que és assumit per les persones que es dediquen al Teletreball. Un exemple d’aquesta activitat a distància és la que desenvolupa un dels entrevistats que basa la seva expansió en les possibilitats d’intercomunicació de la xarxa (0207).

També es poden generar **noves actituds davant les energies no renovables i la contaminació**. El fet d'implantar un programa de Teletreball permet a les empreses de prendre consciència de l'estalvi energètic que suposa tant pels seus resultats empresarials com pel conjunt global de l'impacte ecològic que suposen els desplaçaments amb vehicle privat.

També **dota l'empresa d'un esquema inicial d'informàtica distribuïda**. Aquesta xarxa interna o Intranet afavoreix la intercomunicació entre els treballadors de l'empresa i facilita la transmissió del coneixement entre tots els membres de l'organització es trobin a la seu central o a casa seva.

Finalment podem dir que **potencia el treball amb l'ordinador**. És un dels efectes col·laterals d'implantar un sistema de treball a distància. Sense l'ordinador i les aplicacions de comunicació associades no es pot portar a terme el projecte.

#### ***8.1.2.4.- Inconvenients per l'empresa***

L'aplicació d'un nou sistema de treball implica la **necessitat d'introduir canvis organitzatius**. Hi ha empreses poc habituades als canvis i tot canvi significa un gran trasbals del seu sistema organitzatiu. Altres tenen el canvi com un element més de funcionament. Aquest canvi pot afectar en major o menor grau l'empresa en funció de les diferents sensibilitats o actituds cap el canvi i la innovació. El que és cert, és que tot canvi suposa un problema i per tant caldrà veure en cada cas particular la manera de resoldre'l.

Existeixen uns **costos d'equipament i de línies de telecomunicació**. L'empresa té uns costos suplementaris si vol adoptar els programes i el material necessari per comunicar-se a distància. A voltes és un fre cap a la innovació donat que no se sap fer una prospectiva del rendiment de la inversió i per tant no es tenen dades fiables sobre el seu retorn. Tot i això altres dades que hem comentat apunten cap a que significa una despesa mínima en comparació als resultats en disminució de costos de la infraestructura i flexibilitat organitzativa.



Donada la distància, hi ha una impossibilitat **de controlar el treballador de forma física**. El sistema de control de l'empresa sobre el teletreballador no es pot basar en la supervisió directa donat que és impossible i segurament seria contrària al dret a la intimitat de cada persona. Posem pel cas que l'empresa pugui disposar d'una càmera a l'àrea de treball del teletreballador i el pot supervisar en tot moment. Hi ha altres sistemes de supervisió com els contactes periòdics en hores determinades seguint les fases de desenvolupament de la tasca prèviament acordades entre les parts. L'empresa perd supervisió directa però guanya confiança en els seus col·laboradors i previsiblement guanya la seva implicació en el projecte comú.

A distància de l'empresa hi ha una **motivació difícil dels treballadors**. A distància manca l'efecte grup que ajuda la motivació, el suport social que fa que les persones evolucionin i consegüentment les organitzacions, i manca l'afectivitat necessària en alguns programes de motivació. Pot ser un risc per l'empresa l'haver de motivar a distància, però ja hem comentat que la veritable motivació pel teletreballador ha de ser la intrínseca a la tasca i en aquest sentit ha de treballar l'empresa, en afavorir al màxim la realització de la tasca i donar-li un suport total implicant-se també en la seva resolució i fent un seguiment acordat amb el teletreballador. La motivació és un tema a seguir i a comprovar contínuament i per aquest motiu és importantíssim tenir tots els canals de comunicació oberts per poder intervenir a temps.

El fet de la distància també provoca una **dificultat per treballar en equip** (pèrdua de l'atmosfera d'equip). És un aspecte remarcat per algun dels entrevistats (0208) però rebutjat per altres (0202, 0207). És cert que el treball en equip requereix del frec a frec, d'aquelles observacions innocents que provoquen les grans solucions i que només s'assoleixen essent-hi, compartint el mateix problema sobre la taula. Però també és cert que aquesta problemàtica va disminuint gràcies a l'evolució de les aplicacions informàtiques "Groupware" que permeten una interconnexió bastant real entre tots els membres de l'equip (Ickx, 1998; Redar, 1999). Aquesta forma de treballar s'ha de complementar amb el treball presencial precisament per no perdre aquesta creativitat i capacitat d'innovació que té el treball presencial.

Hi ha un perill de **disminució de la confidencialitat i la seguretat de la informació**. Quanta més informació es transmeti a distància, més problemes de seguretat hi haurà. La seguretat comença en l'origen de la informació, passa per una possible codificació o encriptació, continua amb una descodificació i acaba amb una restricció d'ús per part del teletreballador. En el seu domicili la seguretat també implicarà la destrucció de papers confidencials i la custòdia d'altres informacions vitals per l'empresa. El sistema de seguretat serà un dels principals esculls per a l'aplicació d'un sistema de Teletreball i fins que no estigui mínimament resolt, l'empresa no hauria d'endegar-lo.

La distància també és la responsable de la **disminució de la comunicació informal**. La comunicació informal dins d'una empresa no es pot substituir per cap altra. Els xats o les connexions on line poden servir per afavorir una mínima comunicació informal, però són comunicacions que poden quedar enregistrades i per tant no tenen res d'informals. L'evolució de la tecnologia pot afavorir aquesta comunicació informal afavorint els missatges de veu i imatge, però sempre estarà condicionada a una possible interceptació i mai serà com la pausa del cafè que alguns dels entrevistats enyoren (0102, 0201).

També el fet d'estar lluny de l'empresa pot provocar una **pèrdua de l'aprenentatge informal**. Aquest és un aspecte molt important. L'aprenentatge vicari es basa en l'observació dels altres i la seva manera de resoldre els problemes. A distància no hi ha observació i per tant és un problema difícilment resoluble. Es pot pensar en una sèrie de trobades presencials on el col·lectiu de treballadors de l'organització interactuï i es conegui i per tant trobin facilitat en compartir problemàtiques i situacions.

Un altre inconvenient és l'**aparició de problemes tècnics**, de solució més difícil si es queda aïllat donada la dificultat de definició i d'interpretació del problema. Aquesta és la problemàtica principal que expressa un dels entrevistats (0205), la poca capacitat per resoldre situacions tècniques difícils si s'està aïllat lluny de les fonts d'informació i dels comentaris d'altres companys més experts o no però que poden analitzar la problemàtica al mateix temps i assolir d'aquesta manera una solució de forma més ràpida i fiable. En aquest sentit aquest inconvenient s'identifica amb l'anterior referit a la pèrdua d'aprenentatge informal.

Treballar al domicili pot fer que **augmentin les distraccions del treballador**. A casa les fonts de distracció són múltiples. Pot ser que mentre s'està treballant, un s'adoni que no ha fet la compra, o que no ha fet la bugada ni l'ha estès, o que ha de reparar un petit electrodomèstic o que és l'hora de la reunió a l'escola dels fills o és l'hora de sortir a veure una obra de teatre o de fregar el terra o de quedar amb els amics que a vegades no entenen que un treballa a casa. Per l'empresa és un risc i moltes vegades experiències de Teletreball fracassen per aquestes distraccions i també per altres "distraccions" derivades de sentir-se poc controlat per l'organització.

#### ***8.1.2.5.- Avantatges per la societat***

L'absència de desplaçaments es tradueix en una **disminució del trànsit** (en especial a les àrees urbanes). Els desplaçaments en vehicle privat són la principal causa de contaminació a les ciutats. Progressivament s'ha anat fent un esforç de contenció de la pol·lució de l'aire provocada per la indústria i es pot dir que en els països desenvolupats el tema està bastant controlat. Però els desplaçaments privats no estan prou controlats i és evident que amb el Teletreball es pot aconseguir una gran disminució de la pol·lució i un estalvi energètic considerable. El trànsit també afecta la qualitat de vida dels ciutadans, no només el fum sinó també el soroll, el perill d'uns objectes que passen a gran velocitat a la vora del ciutadà de peu, les baralles pels aparcaments, etc; tot plegat es veu disminuït amb un programa de Teletreball.

També aquesta absència de desplaçaments es pot traduir en una **disminució del consum d'energia**. Des de l'inici del tema amb Nilles (1973) s'ha demostrat que el consum energètic global es veu disminuït pel Teletreball. En les seves observacions, si només el 12 per cent de treballadors no s'haguessin desplaçat, EEUU no hagués hagut d'importar petroli i s'hagués estalviat 75 milions de barrils de gasolina. D'altra banda, el consum energètic per escalfar o refrigerar un edifici d'oficines és sensiblement superior al que requereix escalfar o refrigerar el lloc de treball a casa. Tot i això sembla clar que el teletreballador assumeix el cost de la despesa energètica i per tant li representa un inconvenient.

El Teletreball també provoca una **nova distribució de la població**. Si les persones poden desplaçar-se cap a àrees menys poblades amb les mateixes oportunitats laborals, la població es reequilibra territorialment i permet dinamitzar econòmicament zones que no tenien pràcticament cap activitat. Una mostra és l'interès pel Teletreball amb la creació de telecentres de zones com la Vall de Ribes o el Bages, en procés de transformació econòmica (Serrat, 1999; Ribas, 1999).

En general es nota una **millora del medi ambient** (disminueix la contaminació, els accidents i l'impacte medioambiental). L'impacte medioambiental que té l'activitat econòmica es veu disminuït tal com hem dit abans per la disminució dels desplaçaments. Els accidents de transit poden disminuir per la menor freqüència de pas de vehicles, la construcció o ampliació de noves vies de comunicació es poden veure disminuïdes per l'absència de desplaçaments i destinar-se principalment per l'activitat de transport de mercaderies de forma segura i fiable. Segons un estudi de la British Telecom (1992), el consum dels desplaçaments dels treballadors als seus llocs de treball representava 120 milions de litres de gasolina cada dia laborable i l'emissió de 10.000 milions de litres de gasos contaminants. Si fem cas dels resultats del projecte Teleurba aplicats a Madrid, només un 5% de teletreballadors suposaria un estalvi de 25 milions d'hores perdudes en desplaçaments, 186.000 litres de gasolina i la no emissió de 800 tones de gasos contaminants a l'atmosfera. Es calcula també (1998) que per la disminució del transport hi hauria un estalvi de 8 milions de tones de CO<sub>2</sub> a l'any i la reducció d'un 1'4% de les emissions de CO a l'atmosfera. Davant d'aquestes dades sembla obvi l'avantatge medioambiental del Teletreball i la seva contribució a la ciutat sostenible (Pol, 1996a).

El Teletreball fa servir **tecnologies de futur**. L'evolució del Teletreball pot beneficiar la societat en general en impulsar, amb les seves necessitats, les tecnologies de futur que permeten la intercomunicació, el comerç electrònic, la domòtica i l'augment de la qualitat de vida en aquest cas associada al confort que pot donar la llar electrònica (Redar, 1999).

La societat en surt beneficiada donat que el Teletreball **facilita l'accés a discapacitats físics i a persones amb dificultats per realitzar un treball amb un horari i una**

**rigidesa tradicional.** En aquest sentit el Teletreball contribueix a crear una societat més justa i més equilibrada pel que fa a les exclusions socials. Això és cert, sempre i quan es contempli la necessitat de relació social que requereixen els exclosos que en el seu cas és molt més important. Dit d'una altra manera, serà cert, sempre que es controli l'aïllament com a teletreballadors.

En el mateix sector del mercat laboral, és una forma de **fomentar l'autoocupació**. Si considerem el Teletreball com a treball autònom, és una nova via d'accés al treball a partir de l'autoocupació. Queda per desenvolupar les xarxes d'accés a la feina i les diferents borses d'intercanvi que necessàriament han d'existir entre l'oferta i la demanda i la legislació que permeti efectuar les transaccions de forma transparent i a satisfacció de les parts amb les garanties corresponents. Hi ha una opinió contrària a la regularització de les relacions a distància. En especial quan parlem d'Internet hi ha força oposició a una regulació del sistema donat el paradigma de llibertat i d'oportunitats inesgotables que representa. Però d'altra banda cal una regulació que posi fi a una certa impunitat dels que fan mal ús de la xarxa. Aquesta legislació podria suposar un fre al creixement del Teletreball "per lliure", és a dir, sense estar subjecte a la fiscalitat.

### ***8.1.2.6.- Inconvenients per la societat***

Existeixen **barreres socials cap al Teletreball** (no és un treball de veritat). La percepció social hereva de la Revolució Industrial, segons la qual si no es té un treball fora de casa no es té una feina seriosa encara persisteix. No és un inconvenient per la societat per ell mateix, però sí el que representa de necessitat de legislació i incorporació d'aquesta nova forma de relació laboral dins del marc jurídic vigent, per tal de garantir els drets i els deures de les parts interessades en el procés del treball.

També hi ha una **pèrdua de protagonisme sindical**. Els sindicats perden una mica la seva funció d'interlocutor social si el Teletreball és un acord entre dues parts. El principal problema dels sindicats en l'actualitat és l'evolució cap a postures més flexibles i actituds més positives cap a la dinamització econòmica que els faci superar els traumes del canvi d'estatus (d'organitzador de vagues contra el capital a facilitadors de les relacions laborals i la creació de riquesa). De fet els sindicats ja estan reaccionant per crear la secció de teletreballadors dins de la seva estructura (CCOO, 1999). També podem trobar la mateixa tendència amb la col·laboració entre Convergència i Unió i el sindicat Comissions Obreres en la creació de l'àrea de Treballadors Autònoms Dependents que té el seu paral·lelisme amb el Teletreball (TV3, 2001).

Hi ha una manca de desenvolupament tecnològic que pugui respondre a les necessitats dels teletreballadors i per tant trobem **inconvenients tecnològics**. La societat no està preparada en l'actualitat pel desenvolupament d'una societat virtual. El Teletreball posa sobre la taula la problemàtica del paradigma existencial de la societat actual que està en conflicte entre una evolució cap a la societat virtual i un retorn cap a formes de vida més humanes. El Teletreball comporta aquesta contradicció.

Pot ser que es facin inversions sense sentit donada l'**obsolescència de les grans infraestructures urbanístiques destinades a facilitar el desplaçament i l'estada dels treballadors en els seus centres de treball**. Els edificis de les grans corporacions queden obsolets per a l'activitat a la qual eren destinats i per tant es planteja a la

societat la reconversió dels edificis o la recuperació del seu espai per al gaudi dels habitants de la zona o altres visitants.

## **8.2.- Entorn Macrosocial que facilita l'existència del Teletreball**

És evident que estem en una època de grans canvis. L'Era de la Informació, de la Comunicació o Digital avança amb passes de gegant cap a una transformació de la societat. Si comparem aquest canvi amb els altres produïts durant la revolució agrària i la industrial, podem constatar aquesta rapidesa. Si l'època agrària ha durat molts milers d'anys, l'època industrial prop de tres-cents, l'era digital des de fa poques desenes d'anys, està revolucionant la societat. Tant sols l'aparició del correu electrònic de forma massiva des de fa pocs anys, ha provocat un canvi extraordinari en les comunicacions empresarials facilitant la tramesa de documentació i la transmissió d'informació des de diferents estacions de treball així com facilitant el treball en equip des de la distància. Gràcies a la informació, l'economia es mou i la gent troba treball (Ortiz ,1995; Majó, 1997, 1998).

### **8.2.1.- Aspectes Generals**

Les possibilitats de canvi augmenten dia a dia i el mateix passa amb la necessària adaptació de les persones a aquests canvis. La mateixa societat de consum impulsa al canvi i habitua les persones a canviar. El cotxe, emblema junt amb el ferrocarril de la societat industrial, es canvia cada cop més sovint. La teleòpolis d'Echevarria (1995) està fent la seva aparició creant comunitats de persones que es comuniquen a distància com és el projecte Barcelona 22@ (El País, 1999; Horcajo, 2000). El concepte de treball canvia i la identitat social que comporta el treball consegüentment també canvia. Amb l'època agrària l'home treballava en les unitats de producció familiar. L'època industrial suposa un desajust i obliga l'home a cercar la manutenció a través del treball dependent, assalariat i això trenca la unitat productiva familiar i l'esquema temps de treball i temps de viure com una cosa compatible. En l'era on estem immersos en l'actualitat, l'home torna a tenir a l'abast una producció basada en una relació a distància que li permet treballar a la llar i en certa manera convertir-la de nou en un centre de producció autònom. Ja no parlem de fruits de la terra o d'objectes artesanals.



Estem parlant de producció de bits. En aquesta línia trobem aportacions dels entrevistats en el sentit que han convertit la seva llar en un centre de producció on treballen inclús altres professionals com si es tractés d'un centre de serveis (0206, 0207 i 0208).

La dinàmica de la societat i de la producció facilita l'aparició de nous models o formes de treball independents de l'espai temps tradicional (Blanch, 1996). Ara bé, tal i com troben alguns autors i els comentaris d'alguns entrevistats ho refermen, les noves formes de treball presenten si més no una dinàmica dual. D'una banda, trobem la pràctica d'aquestes formes de treball realitzada per professionals qualificats que creen alt valor afegit i per tant podem anomenar-los seguint a Blanch (1996), Superempleats. D'altra banda trobem els que creen poc valor afegit i configurarien un lumpen. I finalment aquesta nova societat pot generar una determinada proporció d'exclusos del mercat laboral. Aquesta constatació la trobem a Majó (1997; 1998) i també en la línia d'esborrar les desigualtats entre les zones riques i les pobres i la necessària solidaritat entre les persones, la trobem a l'Encíclica "Sollicitudo rei socialis" (Joan Pau II, 1989). Podem pensar també en un retorn als tres braços medievals, la noblesa, el clero i els burgesos, però amb evidents diferències de poder. La mateixa opinió trobem a Castells (1998) quan analitza la diferenciació entre les ocupacions extremes de la base i de la direcció i la diferenciació entre Estats tecnològicament avançats i en vies de desenvolupament amb el creixement paral·lel del Quart Món amb l'Era de la Informació.

El Teletreball juga en aquesta nova economia un paper de redistribuïdor de la riquesa entre les diferents comarques i alhora de localització de la producció global. És a dir, dins d'un món globalitzat on la producció es pot fer arribar a tots els racons del planeta, es requereix una personalització del producte adaptat als diferents consumidors que en el cas del Teletreball es pot realitzar sense excessius problemes. Ara bé, el control que es pugui exercir sobre els teletreballadors es pot convertir en una Síndrome de la Peixera (Joyanes, 1997), un sentir-se observat que condicionarà la producció del teletreballador i li pot fer perdre el sentit de la seva pertanyença a una organització o al mateix compartir valors que segons García i Dolan (1997) esdevenen uns cohesionadors

de l'organització i dit d'una altra manera uns atractors dins del caos organitzatiu característic de la nostra època.

Alvin Toffler (1980) ens parla de les tres necessitats de tota persona, la de comunitat, la d'estructura i la de significat. El Teletreball pot donar dins de la societat actual i futura resposta a aquestes necessitats sempre i quan evolucioni la mateixa societat en els conceptes de treball, comunitat, organització i significat del propi treball per a l'existència de l'individu. La comunitat, a voltes és substituïda per la comunitat virtual tal i com comenten alguns entrevistats (0207, 0208, 0206, 0201) i per l'increment d'activitats socials dins de la comunitat de referència on es té ubicada l'estació de treball. L'estructura pot venir donada per l'autoorganització del teletreballador i les relacions comunicatives que estableixi amb els seus empleadors o clients o pot ser la mateixa unitat familiar la que faciliti aquesta estructura de suport; i la de significat vindrà donada pels resultats del treball, les compensacions que es rebin de la nova forma de treballar tant econòmiques com de benestar psíquic i social derivat de l'acceptació social i el suport social que es rebi.

Castells (1997) també fa una anàlisi dels canvis que fomenten l'entrada a l'Era de la Informació, els canvis que conformen la Societat Xarxa. Per Castells (1998) estem immersos en una etapa de canvi, però dins d'un "impasse" que ens portarà d'un estadi anterior a un de nou. Les tecnologies de la informació seran el combustible bàsic en aquesta etapa caracteritzada no només pel coneixement i la informació presents en altres revolucions sinó per la seva aplicació dins d'una dinàmica de retroalimentació constant.

Un altre aspecte a destacar és el de l'evolució de la participació social de la dona. Diverses teories protocientífiques afirmen que el nou mil·lenni entrarà en l'Era de les dones, l'Era de Gea, la mare Terra. Castells (1998) afirma que a les dones se'ls dona millor la formació de xarxes, la solidaritat i les relacions que als homes. Per tant aquestes teories no semblen anar desencaminades i basant-nos fonamentalment en l'anàlisi de Castells, podem concloure que la participació decisiva de la dona en les estructures econòmiques farà créixer i desenvolupar la societat xarxa i per tant la interiorització dels canvis necessaris per a l'aplicació del Teletreball. Els treballs a temps parcial i flexible estan relacionats també amb l'ocupació femenina. I és

precisament aquest col·lectiu el que dona millor resultats en aquests llocs de treball com demostren experiències recents d'empreses metal·lúrgiques del Ripollès a Catalunya que fan servir únicament i exclusiva mà d'obra femenina a temps parcial obtenint un augment de la productivitat i una disminució considerable dels conflictes. Podem pensar, doncs que el Teletreball serà una eina important a les mans de les dones.

### **8.2.2.- Aspectes Organitzacionals**

Les tècniques empresarials evolucionen, i els sistemes de producció també i aquesta evolució juga a favor del Teletreball. Amb aquesta afirmació coincidim amb Ilundain (1995) i Ortiz (1995). Podem esmentar diferents aportacions de les teories, tècniques i corrents de pensament que afavoreixen el Teletreball:

L'**automatització i la globalització** alliberen i desplacen mà d'obra que pot recórrer al Teletreball com a forma de viure.

La **disminució dels nivells en l'organització** o "flat organization" fan més necessària la coordinació i la interacció entre els diferents actors en assumir més funcions.

L'**orientació al client**, fa que el personal de l'empresa estigui bolcat cap al client, escoltant-lo, efectuant tots els processos possibles a distància del propi centre de treball i davant del mateix client a la seva empresa o al seu domicili.

L' "**Outsourcing**" fa externalitzar els serveis que creen poc valor al producte final però que són imprescindibles per mantenir l'estructura.

L' "**Outplacement**" ajuda a disminuir la plantilla sense trencar vincles amb l'empresa i per tant el Teletreball pot anar com anell al dit en un procés d'aquestes característiques sempre i quan la llei permeti no assumir les mateixes càrregues que si estés en plantilla. I amb això vull dir que el Teletreball no pot ser una càrrega per l'empresa sinó una opció amb la qual se'n treguin beneficis mutus.

Les **economies d'escala** permeten aprofitar les sinèrgies de diferents empreses o de diferents seccions de la mateixa empresa dins del procés de producció i que es basa en la capacitat de coordinació entre elles. Per exemple, no cal un traductor a l'empresa si és una tasca que pot fer un teletreballador.

La **constitució d'equips de treball** amb interactivitat entre ells vol dir que han d'estar en constant comunicació de cara a participar en el procés productiu o de controlar-ne la seva evolució.

La **variabilitat de la producció** i com a conseqüència els contractes a temps parcial o per activitat o projecte. Si la legislació permet la flexibilitat laboral, aquest aspecte augmentarà la competitivitat industrial i de retruc augmentarà el mercat de treball pels teletreballadors.

L'**estructura de bombolla** ("Bubble Organization") es caracteritza per la seva adaptació al temps i al lloc on es realitza la producció i per la seva interactivitat amb les seves parts constituents. L'estructura sempre segueix l'estratègia, tal i com passa en l'organització dels teletreballadors que per força ha de ser flexible.

L'estructura de **Matriu temporal** ("Soft Matrix"), relacionada amb la Teoria de la Contingència. La forma òptima de l'organització és aquella adaptada al seu temps a partir d'associacions temporals de les seves unitats que inclou la flexibilitat de la plantilla. Es basa en el compartir les metes i els criteris per assolir-les, els valors, la confiança mútua i en la flexibilització dels plans d'acció. És una porta oberta a la participació dels teletreballadors.

L'**Organització en Xarxa** dissenya els processos abans que l'estructura i es basa en la implicació dels equips i dels seus membres a través d'una motivació intrínseca. El teletreballador té una aportació fonamental en ser ell mateix un dels centres de producció de l'estructura.

**L'Organització que Aprèn** on l'estructura és la combinació de valors, coneixements i experiències que condueixen a unes accions que donen uns resultats. S'orienten al client i donen autonomia als seus membres.

I finalment podem esmentar les **HPWS** o estructures d'alt rendiment que integren eines de tecnologia avançada i dissenys de sistemes humans amb pocs nivells. S'orienta al client i potencia l'estructura professional. És l'organització que més s'adapta al Teletreball donat que permet una flexibilització extraordinària dels processos i una adaptació constant als canvis de l'entorn.

### **8.2.3.- Aspectes Econòmics**

L'evolució del comerç cap a un comerç virtual també afavoreix el canvi d'actituds en acostumar les persones a fer servir mitjans tecnològics per realitzar les seves compres i per tant s'habituen al nou mitjà imprescindible pel Teletreball. Tots els referents que hem trobat a la premsa van creant un discurs social favorable a aquest canvi cap a la virtualitat i a la comunicació a través de mitjans tecnològics. La televisió interactiva esdevindrà, quan es generalitzi, la principal entrada al món del comerç i de les compres, al món de la informació i de la recerca pel treball i al món de l'oci. Serà un aparell que substituirà l'ordinador, el telèfon, el fax, la ràdio i altres aparells domòtics i serà l'eix central de la llar electrònica. Esdevindrà en certa manera la culminació del paradigma del treball i l'oci a casa junts en un aparell tecnològic (Villanueva, 2000). Tal com diu un dels entrevistats (0206) que s'està dissenyant una casa amb un únic espai, la seva concepció del treball i l'oci és única; han de compartir per una qüestió d'economia d'espais i de conceptualització global un mateix espai, però no un mateix temps. Aquesta interessant aportació xoca amb les recomanacions d'aïllament físic de l'entorn familiar que es recomanen pels teletreballadors. Però és evident que un mateix espai compartit per diferents persones o només utilitzat per una de sola està condicionat de formes diferents. En una situació cal marcar límits i territoris. En l'altre, la pròpia persona se'ls marca i es fa les pròpies normes de gestió de l'espai i el seu temps que coincideix amb l'espai i temps personal.

### **8.2.4.- Aspectes Polítics**

També la dinàmica de reequilibri territorial afavoreix el Teletreball però en un sentit contrari a l'anàlisi de Castells i Hall (1994) sobre les concentracions de saber que signifiquen les tecnòpolis o ciutats aïllades de la xarxa general i productores de saber científic. Sembla ser que aquestes concentracions no han donat resultat i per aquest motiu la conversió de Barcelona en una tecnòpolis de les noves tecnologies no sembla que pugui tenir gaire èxit si se suprimeix la diversitat econòmica com sembla que pot passar a l'àrea 22@. Ara bé, també és cert que la nova societat xarxa de Castells (1997) evoluciona cap a la disgregació dels llocs de treball i per tant és un símptoma que aquesta evolució afavorirà el Teletreball.

La teoria clàssica del postindustrialisme citada a Castells (1997) diu que:

- La font de la productivitat i el creixement serà la generació del coneixement, estès a tots els àmbits de l'activitat econòmica a través del processament de la informació.
- L'activitat econòmica passarà de la producció de béns a la realització de serveis. A la desaparició del treball agrícola li ha de seguir el declivi dels treballs fabrils en benefici dels serveis.
- La nova economia augmentarà la importància de les ocupacions amb un alt contingut d'informació i coneixement en la seva activitat. Les professions executiva, professional i tècnica creixeran més de pressa que totes les altres i constituïran el nucli de la nova estructura social

Per tant conforma una estructura que afavoreix la descentralització i el Teletreball tot i els matisos de Castells, segons el qual la productivitat industrial es manifesta com el sector que pot aconseguir un desenvolupament econòmic sostingut amb capacitat per generar treball per a tota la resta..

I també haurem de fer referència que el Teletreball no es podrà veure estès a tot el món donades les dificultats tecnològiques de molts països (Castells, 1998). Les noves

tecnologies continuen el procés de marginació que l'era industrial ja va iniciar respecte els països més avançats tecnològicament i els que ho estan menys. Els països que no s'adaptin a la nova Era esdevindran obsolets i despenjats de la riquesa del món global com per exemple els països africans en especial els subsaharians.

De tot plegat podem concloure tal com fa Caballé (1997) que la justificació del Teletreball es troba en la pròpia societat de la informació, en el canvi d'era de la societat industrial a la nova de la comunicació, en l'evolució de les tecnologies i les noves formes d'estructuració empresarial.

## 8.3.- L'activitat

### 8.3.1.- Tasques susceptibles de fer-se a través del Teletreball

Podem trobar una sèrie de requisits per què una tasca es pugui realitzar a distància. Lògicament hi ha activitats que no es poden desenvolupar amb un sistema de Teletreball pel tipus de producció o el tipus de treball que s'ha d'efectuar i la forma de realitzar-lo. Relacionem per tant una sèrie de característiques que fan que el Teletreball sigui una opció vàlida:

**Tasca que permeti realitzar-se a distància.** Fer motlles i matrius, estampar xapa o fer de paleta no són tasques susceptibles de fer-se a través del Teletreball donat que requereixen una gran infraestructura o una presencialitat manifesta. Una intervenció quirúrgica a distància tampoc és possible si bé a través de les noves tecnologies és possible dirigir-la o emetre diagnòstics mèdics. Ara bé, si la tasca es pot fer a distància del demandant, traduccions, programació, serveis professionals... és susceptible de fer-se a través del Teletreball (Caballé, 1997).

**Treball realitzat de forma individual** malgrat que el treball en grup amb els nous sistemes de "Groupware" és factible de ser realitzat a distància, la interdependència entre els membres del grup fa menys probable que es pugui teletreballar sense una activitat presencial. Hi ha activitats, com per exemple el disseny o l'arquitectura que es poden fer a distància, però sempre hi ha un moment, una fase del procés que requereix que l'equip estigui junt per poder comentar el resultat i en definitiva optimitzar-lo (0208).

**Treball que requereixi una certa concentració.** Si en una oficina hi ha interrupcions per fer el treball creatiu i per tant es requereix una certa tranquil·litat, l'opció del Teletreball sembla l'adequada sempre i quan en el propi centre de Teletreball es donin les condicions necessàries de concentració i tranquil·litat. (0204). Alguns teletreballadors esmenten la necessitat que tenen de treballar des de casa donat que en certes hores del dia i en període escolar quan no



tenen els fills a casa, troben moments de concentració molt valuosos per la seva feina (0104).

**Treball realitzat en espais reduïts.** Aquesta no és una condició “sinequanon” però el Teletreball permet treballar en espais reduïts i per tant és una facilitació del mateix sistema de treball (0200). Això implica que es pot efectuar a qualsevol habitació de casa mentre reuneixi unes mínimes condicions ambientals.

**Treball intel·lectual.** Per les característiques de la tasca amb noves tecnologies, el treball de creació és més susceptible de fer-se a través del Teletreball. Si comparem amb una tasca realitzada al domicili com pot ser cosir o muntar bolígrafs, el Teletreball donat que treballa amb bits d'informació necessàriament té un component intel·lectual (Caballé, 1997; Civit i March, 2000). Conseqüentment la informació s'ha de poder manipular a través de les tecnologies.

**Treball amb autonomia i capacitat de decisió.** Serà fonamental per la pròpia organització i satisfacció laboral del teletreballador, el disposar d'una certa autonomia. És fonamental teletreballar per objectius i adquirir un compromís que alhora creï unes expectatives a l'empresa i creï un compromís pel teletreballador. El treball es farà quan el teletreballador decideixi en funció de la seva organització però sempre en referència als compromisos que els terminis de lliurament marquen. Podem destacar també un cert component de delegació. Per part de l'empresa es formula una demanda i per part de la persona teletreballadora s'adquireix el compromís de satisfer-la. L'empresa no se'n preocupa fins al lliurament de la tasca que és quan s'hauran de revisar els objectius i efectuar el control pertinent. Per aquest motiu el Teletreball té el component del poder de decisió (Civit i March, 2000).

**Poca comunicació amb l'equip.** En aquest sentit ens hem expressat abans. El treball en equip requereix d'una certa presencialitat (0202), per tant hauriem de parlar de Teletreball a temps parcial si existeix com a base fonamental de la tasca el treball en equip.

**Que permeti controlar el ritme del treball.** Per l'empresa és bo de tenir un control sobre l'execució de la tasca si aquesta és complexa. A la vegada de servir per verificar l'assoliment dels objectius, també serveix per emmarcar la globalitat de la feina, serveix com a referent temporal pel teletreballador i fa d'organitzador del temps de treball (0105). És important doncs que les fases de control estiguin relacionades amb les diferents fases de realització de la tasca.

**Que els resultats siguin quantificables.** Del propi sistema de treball per objectius se'n deriva la necessitat d'obtenir resultats quantificables que permetin revisar l'assoliment dels objectius de la forma més clara i inequívoca (Civit i March, 2000). Aquest aspecte facilita les relacions entre les parts contractuals i serveix de marc de referència per a la negociació d'altres tasques i contraprestacions.

**Que permeti una satisfacció intrínseca en el treball realitzat.** Dit d'una altra manera, que la tasca sigui automotivant. Segons el que diu Herzberg (1966; et al.1959), en la seva teoria dual de la motivació, hi ha factors higiènics i factors motivants. Els primers en una situació de Teletreball a casa seria l'entorn ambiental de la llar, inclosos els components psicosocials. Els segons serien els referits a la pròpia tasca, al sistema de Teletreball i a la comunicació que s'estableixi amb companys i demandants de les feines a realitzar.

Amb aquestes premisses podem trobar diverses tasques empresarials o parts d'aquestes tasques susceptibles de fer-se a través del Teletreball o en algun cas de poder-se subcontractar:

**Serveis professionals** o part d'aquests serveis que inclouen els assessoraments en general, les auditories i els sistemes legals (Alvarez, 2000).

**La consultoria en Recursos Humans** que inclou la confecció de nòmines, el disseny de la política de personal, la gestió de les bases de dades de personal, la

redistribució de la plantilla, la definició de funcions, la formació en general, etc.  
(Op 52)

**La consultoria en Màrqueting i Comercial**, que inclou el disseny de les estratègies generals, la previsió de les vendes, canals de distribució, logística aplicada als diferents productes, la realització d'estudis i anàlisis de mercat a través de noves tecnologies, el servei de telemàrqueting o el departament d'atenció al client i la promoció de productes.

**Consultoria en Comunicació**, que inclou el disseny dels diferents sistemes de comunicació a l'empresa i el seu control, la formació en comunicació interpersonal i participativa en l'empresa, la imatge corporativa, etc.

**Consultoria en Informàtica**, que inclou el disseny de sistemes i el seu manteniment (Op 52).

**Consultoria en Producció** que inclou el disseny i control dels sistemes de producció i la resolució de problemes en la seva aplicació (Civit i March, 2000).

**Consultoria en Qualitat i en Recerca i Desenvolupament** que inclou tot el procés d'adequació a la normativa, certificacions, anàlisis i assaigs de nous productes.

**Disseny gràfic** que inclou la revisió de la imatge de l'empresa i l'adequació dels logotips i altres elements gràfics a la realitat de cada moment (0208).

**Serveis professionals de traducció**, d'edició de textos o manteniment de bases de dades. (Op 52; 0207)

Si pensem en professions concretes, podem pensar en:

**Secretariat.** Permet posar en contacte una persona amb altres i mantenir una agenda encara que no es comparteixi la mateixa seu, i fer les feines administratives que corresponguin.

**Traducció.** És una tasca típica que no requereix estar al costat del centre de producció sigui una editorial o sigui una empresa que encarrega la traducció de manuals o siguin particulars que encomanen a un professional la traducció de documentació o altres temes. Es fa la feina i després es lliura al demandant.

**Periodisme.** També és una feina típica que s'encarrega i es lliura posteriorment al demandant. Per escriure un determinat article no cal estar a la redacció, només el temps imprescindible per repassar l'hemeroteca si cal (0103).

**Confecció de programes informàtics.** Només cal saber les característiques dels equips que els hauran de fer funcionar i les demandes concretes de l'aplicació.

**Assegurances.** L'assegurança es pot contractar de forma virtual sempre que no calgui una valoració pericial i es basi en les declaracions dels interessats. L'atenció postvenda és un aspecte que cada agent pot resoldre des de casa seva.

**Compra-venda d'immobles i vehicles.** Aquesta activitat es pot realitzar a distància sempre i quan es compleixin una sèrie de garanties legals que evitin el frau (Guerrero, 1999). La descripció, diverses fotografies i les garanties poden ser suficients per desenvolupar aquesta tasca.

**Comerç electrònic.** Qualsevol persona es pot muntar una Web des de casa i ofertar alguna cosa a la xarxa. Per tant, és una activitat que es pot efectuar des de casa però necessitarà algun suport logístic (transport, emmagatzematge, sistemes de pagament, garanties...)

**Comptabilitat.** La transmissió de documents escanejats o factures electròniques facilita la transmissió de la informació i no cal desplaçar-se a un centre de treball per portar la comptabilitat (Guerrero, 1999).

**Oficines d'informació.** Si es disposa d'informació específica sobre un tema, es pot construir una pàgina web i gestionar-la. L'accés pot ser gratuït fins a un determinat nivell d'informació.

**Operadors de bases de dades.** La seva feina consisteix en rebre informació i classificar-la. La feina es pot fer a distància sense excessius problemes. S'haurà de contemplar la necessitat de tenir unes directrius ben clares.

**Professionals del disseny.** La seva feina consisteix en rebre una informació i plasmar-la de forma gràfica. El procés es pot fer exclusivament per telemàtica.

**Arquitectura.** Els professionals reben una demanda i dibuixen uns plànols. La informació pot ser tractada exclusivament a través de mitjans telemàtics però amb anterioritat requerirà una discussió sobre el projecte definitiu i amb posterioritat requerirà tasca presencial en el control de l'execució de les obres (Op 52; 0206).

**Telemàrqueting.** No requereix un lloc dins d'un centre de producció. Només cal tenir la informació i saber-la vendre amb unes directrius ben clares.

**Viatges.** Es pot fer tota la contractació a distància a través de fotografies i informació diversa.

### **8.3.2.- Condicions de treball. L'entorn del lloc de treball**

Tal com hem anat comentant, la importància de l'entorn ambiental del Teletreball és bàsica per assolir els seus objectius. Sense una cura extrema dels factors ambientals que l'afavoreixen, l'experiència de Teletreball pot ser d'allò més traumàtica. A nivell general podem dir que hem de tenir en compte:

**L'espai.** Preveure la situació de l'espai de treball dins de l'espai global de l'habitatge. Sembla que la situació més idònia és la que permet aïllar-lo de la resta de l'habitatge i per tant de la resta d'usos domèstics o privats. Amb les observacions de l'entorn en les diferents entrevistes realitzades in situ, hem pogut comprovar que l'espai de treball no tenia una situació determinada però que seguia una certa tendència cap a l'aïllament (0101, 0102, 0103, 0104, 0204, 0105, 0207). Hem de tenir en compte les reflexions de Pol (1996) en relació a la vivència de l'espai i no confondre l'espai primari amb el secundari establint una diferenciació a nivell de rols en cada espai/temps. També hem de tenir en compte les aportacions d'Altman (1975), Altman i Chemers (1980) i també les de Proshansky, Ittelson i Rivlin (1976) referides a la territorialitat i al conflicte que pot generar aquest concepte pel que fa a les respostes agressives davant de la intromissió en el propi territori. Aquesta reflexió és important donat que l'espai de treball en molts casos esdevé també un espai d'oci i de relació social exclusiva de la persona teletreballadora i per tant es converteix en un espai íntim i personal. Una altra qüestió referida a la globalitat de l'espai és la que incorpora l'espai exterior proper a l'habitatge, i que ajuda en la realització del treball. Ens referim a espais privats o públics com pot ser l'eixida de casa, el jardí o el parc públic proper. Castells (1997) en referència a l'espai construït declara que hi ha una certa impersonalitat en aquest espai. Per ell, la globalització comporta l'aparició d'una arquitectura ahistòrica i acultural, sense sistemes de significat, basada en la ironia i que per tant supera els llocs dins de la dinàmica dels fluxes. El lloc no importa, el que importa és fer la tasca. Posa de manifest que l'arquitectura dominant és la de la nuesa, la neutra, on el seu missatge és el silenci, sense una característica cultural que la diferenciï d'una altra. Per tant, a l'hora de dissenyar nous espais urbans es pot tenir en compte el Teletreball i la seva necessitat d'intercanvi social que pot fer que la vida als pobles i barris de la ciutat es vegi enriquida per tots els que estan teletreballant i necessiten el contacte social. Cal cercar una nova expressivitat dels centres de comunicació presencial com poden ser les places i els carrers.

**L'ergonomia de l'espai i l'utilitatge.** La situació no és prou garant per desenvolupar el Teletreball. Cal, com tota altra feina, tenir en compte els aspectes ergonòmics i d'equipament en general. El mobiliari i les prestatgeries són aspectes fonamentals en aquest concepte. De les observacions realitzades se'n desprèn que hi ha una certa organització de l'espai per poder desar la informació i el diferent material de treball. Alguns entrevistats tenen veritables arxius de material i altres amb ben poc espai passen donat que el gruix de material que puguin fer servir, com és el cas dels professors, el tenen als respectius llocs de treball presencial. En general els aspectes ergonòmics es limiten a tenir una cadira prou confortable com per estar-hi força estona assegut i tenir la impressora i l'escanner prou a prop com per disminuir el mínim els desplaçaments. Altres aspectes com el disseny del mobiliari no són tinguts en compte en general pels entrevistats (0204, 0205, 0201,0101, 0203, 0205).

**Confort tèrmic.** Els aspectes de ventilació, refrigeració, humitat i calefacció són molt importants per la percepció de confort i la facilitació de la tasca. No obstant, els entrevistats manifesten no tenir massa cura d'aquests aspectes tret d'un (0207) que li dóna força importància. La percepció es limita a tenir un mínim confort associat a la resta de l'habitatge. Es tracta de no passar fred ni excessiva calor però no ho associen a una millora del confort de cara a la productivitat. És un trobar-se bé amb la pròpia sensació de fred o calor, però no es plantegen una inversió suplementària per millorar el lloc de treball.

**Il·luminació.** S'ha de poder modular segons les necessitats de la feina i el moment del dia. Sempre és més preferible una llum natural a una artificial, però s'ha de poder modular a través de persianes i cortines i a través de potenciòmetres o diferents sistemes d'il·luminació interior. Aquest és un aspecte ambiental que segons tots els estudis sobre el rendiment del treball té una importància cabdal en la productivitat (Ortiz, 1995). Ara bé, els entrevistats no fan una reflexió profunda sobre aquest aspecte i alguns d'ells els manca llum natural i alhora ventilació adequada (0102). Només un en fa una reflexió i segons l'observació realitzada fa servir diferents tipus d'il·luminació, difusa del sostre i concentrada a través de diferents intensitats de llum blava o clara (0207).

**Radiacions i altres exposicions a agents externs.** És conegut que les pantalles d'ordinador provoquen un cert nivell de radiacions que poden ser nocives per a la salut si es té una exposició prolongada als seus efectes. És una radiació similar a la que provoquen les pantalles de televisor per les que valen les mateixes recomanacions. L'exposició màxima a les radiacions de la pantalla i tot i que en el mercat hi ha pantalles de molt baixa radiació, és d'una hora. Per tant el treball davant de la pantalla s'ha de regularitzar en funció d'aquesta hora i els períodes de descans que requereix l'ull. Per tant, dins dels aspectes ergonòmics de l'espai de treball s'haurà de contemplar l'existència d'una finestra o un altre obertura que permeti fixar la vista a llarga distància (més de quinze metres) per tal de relaxar la retina durant un mínim de cinc minuts cada hora i uns intervals més llargs en pauses més prolongades (dinar, sortir a comprar...). També s'han de tenir en compte les diferents radiacions emeses pels aparells informàtics, els ordinadors, o els telèfons mòbils i les seves antenes. Un telèfon mòbil i un ordinador apagats segueixen emeten energia que interactua en un cert grau amb l'organisme humà. També s'han de tenir en compte els aspectes de la pol·lució de l'aire, la insolació de la cambra i el soroll provinent del carrer o dels veïns o de dins de l'habitatge (televisor, ràdio, música, converses, jocs, plors dels infants...). El nivell de soroll de fons també és important mesurar-lo i procurar no sortir dels estàndards de decibels admissibles. També s'han de preveure línies telefòniques i elèctriques independents de la resta de l'habitatge amb mecanismes de seguretat per a no perdre informació en una caiguda de tensió elèctrica i per tal que no interactuïn amb la resta de la vida a l'habitatge.

**Seguretat en general.** Ens referim tant a la seguretat de la persona per tal de no patir accidents laborals, alguns relacionats amb l'exposició a radiacions, poca il·luminació, condicions espacials inadequades, llocs amb risc de caigudes, etc; com també a la seguretat general de l'habitatge pel que fa a robatoris, incendi o fins i tot espionatge de la informació confidencial de què es disposi sobre l'empresa o empreses per les quals es treballa.



**La infraestructura de treball.** Ens referim a l'utilatge concret, a l'ordinador, pantalla, mòdem, XDSI, impressora, escanner, fax, càmera, micròfon... La productivitat de cada teletreballador també dependrà d'aquest aspecte. Els entrevistats donen una certa importància a aquesta infraestructura. Alguns els vé determinada per les normes de treball amb les seves empreses com és el cas dels professors universitaris (0101, 0104, 0204). Altres s'adapten al que tenen i els fa un mínim servei com pot ser els 486 transformats o els Pentium de primera generació (0102, 0103, 0105, 0203). I finalment hi ha els que disposen dels últims avançaments tecnològics (0200, 0202, 0207, 0208).

En relació a aquest últim punt i donada la seva importància, podem proposar un equipament bàsic per teletreballar. En l'actualitat, aquest equipament bàsic vindria configurat per:

- Un ordinador Pentium III amb 128 megues de memòria RAM, 600 Mhz i 5 gigues de capacitat del disc dur. Cd-Rom de 128
- Xarxa XDSI o mòdem a 64.000 baudis com a mínim que permeti la integració en una xarxa LAN si es treballa a curta distància de les altres connexions o una xarxa WAN quan es tracta d'àrees més àmplies. La XDSI permet aprofitar al màxim els avantatges de la multimèdia ja que combina imatge i so i permet la interconnexió de forma fiable entre equips terminals. Per tant permet mantenir conferències i interactuar sobre documents comuns i compartir coneixements a través de multiplataforma, és a dir, de diferents suports comunicatius.
- Una impressora de gran resolució per a documents que requereixin ser presentats en paper i amb qualitat fotogràfica.
- Un escàner de màxima resolució per incorporar textos i imatges en els diferents documents.
- Cambra digital per incorporar imatges directament als documents.
- Cambra de video per a videoconferències.
- Instruments integrats que permetin els avantatges de l'utilatge per separat en un sol aparell. Per exemple es parla de la televisió interactiva que farà

desaparèixer l'ordinador, l'escanner i el fax/mòdem i integrarà fins i tot una petita impressora d'altres prestacions.

- Programes Informàtics que permetin:
  - El treball en grup (Groupware) com el Lotus Notes.
  - Interactuar en base a documents comuns com pot ser el Microsoft Netmeeting.
  - El tractament de la informació com pot ser el Microsoft Office que inclou programes d'organització, de comunicació, de tractament de textos i de tractament de la imatge.
  - La navegació ràpida i segura per la xarxa Internet o Intranet.
  - L'anàlisi dels fluxes o processos del treball (Workflow).
  - La teleconferència amb pissarra electrònica i aplicacions compartides.
  - Els fòrums de discussió i la interacció comunicativa amb accés a bases de dades pròpies i públiques i creació de news privades.
  - La gestió del correu electrònic.
  - La seguretat en les transmissions.
  - L'accés remot com per exemple Telnet.
  - La recerca a través de la xarxa com per exemple els cercadors Yahoo o els de MSN de Microsoft o d'altres com els de Vilaweb.
  - El comerç electrònic. Un teletreballador pot gestionar un magatzem des de casa.

En l'actualitat la connexió a la xarxa es realitza a través de tres sistemes. El primer és la XTB o xarxa telefònica bàsica que té greus limitacions per a la transmissió i recepció d'informació. S'ha de tenir en compte que és una xarxa pensada fa prop de cent anys i únicament i exclusiva per transmetre la veu. Permet treballar amb un sol canal de 28'8 Kbits/s. Per tant, la transmissió de dades i imatges es veu seriosament dificultada. El segon sistema és a través de la XDSI o Xarxa Digital de Serveis Integrats. Aquesta connexió es realitza amb un ample de banda prou capaç com per emetre i rebre informació multiplataforma, és a dir, imatge, dades i so i permet per tant treballar multimèdia i tenir una connexió permanent. Permet de 1 a 30 canals de 64 Kbits cadascun. Ara també s'ofereix l'ADSL o línia d'usuari digital asimètrica, que és una connexió adequada per les persones que volen rebre més informació que no pas donar-

ne, és a dir, persones que naveguen per Internet, i utilitza la pròpia línia telefònica convencional. Finalment trobem la connexió a través de la telefonia mòbil, la més freqüent a hores d'ara és la GSM o Global System Mobile inicialment amb una sola freqüència però que després s'ha vist incrementada amb una segona freqüència (dual) però que està essent substituïda per la UMTS o Universal Mobile Telephone System que permet l'accés directe a Internet i incorpora una sèrie de prestacions com la de la compra electrònica que estan en la línia de substitució de diferents aparells per un de sol.

### **8.3.3.- La legislació aplicable en la situació de Teletreball**

Sembla que tothom està d'acord en què la legislació aplicable al Teletreball no existeix en l'ordenament jurídic espanyol. (Villanueva, 1996; Ortiz, 1995; Caballé, 1997; Civit i March, 2000; i els diversos entrevistats i prescriptors). Tot i això hi ha un punt d'acord en què la legislació més propera del Teletreball a casa és la del treball a domicili. Aquest contracte està regulat per l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors. Inclou un document de control de la producció realitzada que ha de ser confrontat amb posterioritat per un supervisor però no té vigilància de l'empresari en la seva realització. Ara bé, el treball a domicili no és el mateix que el Teletreball. Si bé és un treball efectuat fora d'un centre de treball, no hi intervenen per res les telecomunicacions ni les noves tecnologies aplicades al tractament de la informació. És una legislació pensada per a tasques manuals.

Per tant, on trobem els referents que donin legalitat al Teletreball? Si identifiquem el Teletreball amb un treballador per compte propi com fa la majoria dels entrevistats i s'extreu del discurs social majoritari, la legislació és clara. Cal estar donat d'alta en l'epígraf de l'IAE corresponent a la tasca realitzada i a la titulació acadèmica obtinguda i dona-se d'alta d'autònoms. La relació contractual es pot resoldre amb un contracte privat de serveis. Si considerem el Teletreball com a treball dependent, ens trobem que no hi ha cap tipus de contractació que s'hi adapti. Un treballador no pot estar fora del seu centre de treball si no és que està fent una producció a domicili que està perfectament pautada i permesa per la llei. Per tant el Teletreball pot portar problemes legals en no existir un contracte reconegut per l'administració. I aquests problemes

incideixen de forma directa en la conceptualització del Teletreball com un sistema marginal, precari i alegal. Les aportacions de Civit i March (2000) són significatives en aquest aspecte. En no trobar legislació aplicable al Teletreball fan referència a la legislació desenvolupada a partir de les noves tecnologies basada en els diferents delictes que es poden cometre a la xarxa. Queda per tant la sensació que la legislació aplicable al teletreballador és més procliu a la delinqüència cibernètica que a definir una situació o una nova relació contractual.

La posició dels sindicats ha estat des del primer moment de prudència (UGT, 1998 i CCOO, 1999). Si bé es reconeix els avantatges que pot suposar per a la disminució de l'atur i la creació de riquesa, l'absència d'aquest marc on es desenvolupin les relacions laborals els preocupa i fa que posin èmfasi en la defensa del teletreballador davant les situacions precàries i d'abús de poder que es poden donar en aquesta situació que per ser fonamentalment una relació individual, entra en conflicte amb els drets col·lectius assolits en l'era industrial. La superació d'aquesta eventualitat es troba en la dinàmica de la societat i els canvis que va generant en les relacions de treball i també es troba en la modelització de les noves tecnologies cap a les necessitats de les persones i no a l'inrevés.

Per tant ens trobem davant d'una situació en la qual les úniques garanties que es poden donar són l'acord entre les parts i el compromís sobre els objectius de treball i les contrapartides econòmiques que se'n deriven. Lògicament el contracte de Teletreball només podrà definir-se a partir del que sembla coherent en tot contracte laboral i haurà d'incloure una sèrie de clausules que defineixin les obligacions i els deures vers el contractant i vers l'administració.

Vista aquesta situació, podem proposar un contracte que en trets generals sigui el màxim d'específic possible i que a nivell particular tingui en compte els següents punts:

- La naturalesa del treball a realitzar, els terminis de lliurament, els dies presencials i els mitjans a través dels quals es realitzarà, siguin propietat del teletreballador o siguin propietat de l'empresa contractant i les contraprestacions estipulades. Aquest aspecte també inclou l'ús d'equipament de l'empresa per altres finalitats no vinculades amb la tasca objecte del contracte.
- El sistema de comunicacions i la periodicitat amb què aquestes comunicacions seran efectuades. Cal tenir clares les hores de Teletreball per possibles comunicacions en hores determinades. De la mateixa manera caldrà definir el grau de suport que prestarà el contractant al teletreballador pel que fa a dubtes, accés a informació, presencialitat o resolució de problemàtiques que puguin sorgir a la llar, sempre des d'un punt de vista tècnic però sense descartar el suport emocional que pugui aportar el contractant (en especial si estem davant el cas d'una empresa que implanta un sistema de Teletreball).
- Tipus de contracte vigent al que es pot aplicar el treball amb definició expressa del règim fiscal i de la seguretat social.
- Compromís de les parts sobre les condicions en les que es desenvoluparà la feina sobretot de cara a aclarir l'entorn psicosocial del teletreballador. Aquests aspectes inclouen l'espai, la interacció familiar, la interacció amb l'entorn social immediat, les interaccions amb altres teletreballadors, les qüestions d'higiene i seguretat en el treball tant pel teletreballador com per les possibles visites que rebí.
- Altres aspectes legals. Podem considerar els temes de propietat dels habitatges i assegurances vinculades als immobles i als continguts. Aquests aspectes inclouen tot el que significa la seguretat dels equipaments com també la seguretat de la informació confidencial que es pugui trobar al domicili dels teletreballadors. Per tant també hauriem de parlar de la destrucció de documents confidencials o de còpies en brut del resultat del treball i de la responsabilitat del teletreballador de deixar entrar al seu

domicili persones estranyes que puguin fer mal ús de la informació dipositada al domicili. Podem incloure la representació sindical que poden ostentar els teletreballadors en el si d'una empresa si són considerats uns treballadors com els altres i per tant entren en el sistema d'elecció de representants.

- Altres aspectes relacionats amb la tasca. Podem definir-los com la formació que pot adquirir el teletreballador pagada per l'empresa o no i que serà essencial per a la consecució dels objectius, i les facilitats tecnològiques de les que disposi.
- Forma de resolució del contracte. Inclou la finalització lògica quan s'ha acabat la tasca, però també altres motius com poden ser el no seguiment dels terminis establerts, la no accessibilitat al teletreballador en hores acordades, la interacció familiar que dificulta la consecució dels objectius, etc.

De cara a cobrir el buit legal existent, a part de l'esmentat article 13 de l'Estatut dels Treballadors que contempla el treball a domicili i se'n deriva un determinat tipus de contracte, es pot aplicar la llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i els Reials Decrets que la desenvolupen com són el RD 486/1997 de seguretat i salut en els llocs de treball, el RD 488/1997 sobre seguretat i salut amb pantalles de visualització; i el RD 1215/1997 relatiu a la seguretat i salut en la utilització dels equipaments de treball.

## **8.4.- Aspectes psicosocials**

### **8.4.1.- Aspectes psicosocials de la relació treball/llar**

Un cop revisades totes les aportacions, sembla clar que el treball a casa condiona la producció i consegüentment la productivitat. Això és especialment significatiu en el treball intel·lectual que requereix una concentració i un control de l'entorn laboral, familiar i personal més acusat. Els teletreballadors entrevistats fan èmfasi en especial en els factors d'aïllament per poder realitzar la tasca tret d'una aportació que manifesta que el seu sentit de treballar a casa el troba en la interacció que es dona al menjador de casa entre ell i la seva dona i fills (0201). (Cal dir però que aquesta persona teletreballa poques hores des de casa).

#### ***8.4.1.1.- Espai***

Podem pensar que aquest compartir l'espai entre l'àmbit privat i el públic o del treball tal com ha estat conceptualitzat des de la revolució industrial, crea un conflicte, crea estrès si l'entendem com un esforç d'adaptació. En canvi, poques aportacions manifesten que la situació els crea estrès. Manifesten un conflicte amb la parella, un conflicte amb la solitud o amb l'organització del temps. I tot això no són símptomes d'estrès? Per afirmar-ho, seguim el model de Karasek (1979; 1981) segons el qual el nivell d'estrès està en funció dels recursos d'afrontament o control sobre les demandes que genera la situació de treball i del suport social. Com més suport social es tingui, més capacitat de control sobre les demandes es pot aconseguir i en tot cas ajuda a la disminució de la sensació d'estrès. Per tant si seguim aquest model pels teletreballadors és fonamental el suport social i s'haurà de tenir molt en compte els aspectes que ells mateixos destaquen com a problemàtics, és a dir, les relacions amb la parella (0208), amb els fills (0101) i amb l'entorn social, siguin els veïns, sigui l'entorn més immediat de les amistats i sigui sobretot el suport de l'empresa i els altres companys (0205) que tenen una incidència molt important en la satisfacció a la feina (Peiró, 1993; Prieto, Zornoza i Peiró, 1997).

Aquest entorn immediat requereix d'un entrenament pel canvi d'actituds respecte el treball a casa (0207, 0208). Podem parlar també com fan altres autors (Prieto, Zornoza i Peiró, 1997) de l'ergonomia del lloc de treball i l'ergonomia del software, de l'ergonomia cognitiva i de l'ergonomia social que suposa aquesta situació. Les manifestacions dels entrevistats i els diferents autors estan d'acord en les dificultats que hem esmentat i reclamen aquesta formació o sensibilitat cap a la feina feta des de casa.

El sentiment de solitud i aïllament és percebut com un greu problema per la majoria dels entrevistats i per la teoria en general. Aquest sentiment es pot disminuir pel suport del món de la feina però també del món més proper. Aquesta situació de treball a distància requereix per tant de la identificació clara de la casuística de treballar a casa, els seus efectes sobre les altres persones que hi conviuen, sobre l'entorn de veïnatge, l'organització de la tasca i l'organització del lloc de treball així com la logística per la utilització de l'espai.

Podem recordar en aquest sentit l'ecologia organitzacional de Becker i Steele (1995) aplicada al lloc de treball a casa i les propostes que des de la Programació Neurolingüística (PNL) fa Carrión (1996) respecte la importància dels racons psicològics, amb el propòsit de tenir-les en compte a l'hora de planificar el treball a casa.

L'espai de treball es configura com un dels elements ambientals que més influiran en el comportament de les persones i en última instància en la seva productivitat (Pol, 1996), però tal com hem comentat abans no n'hi ha prou, requereix el suport social que poden donar les relacions interpersonals positives a l'entorn de treball i el suport organitzacional que es tingui per part de l'empresa (Sundström, 1987). Hem de tenir en compte els aspectes de territorialitat implicats (Altman, 1975, Altman i Chemers, 1980; Holahan, 1982; Malberg, 1980) que poden originar conflictes interpersonals. Algunes de les persones entrevistades han manifestat una utilització conjunta de l'espai i de l'utilitatge aspecte que comporta necessàriament una gestió del temps per la seva utilització (0101, 0104, 0201).



Altres entrevistats (0103, 0205) esmenten la dificultat de portar a terme la tasca a casa quan aquesta té un fort component de precarietat i sobreexplotació laboral aspecte amb el qual coincideixen amb autors com Hidalgo (1997). Aquest component es veu agreujat per la percepció social de l'entorn immediat d'estar a casa sense feina, a l'atur.

De fet però, la recerca d'un espai personal (Hall, 1966) que permeti posar límits a l'espai de comunicació; d'un espai secundari dins del primari (Altman, 1975) que permeti combinar els dos rols, el familiar i el laboral dins d'un mateix espai dins del territori de la llar; i d'un cert equilibri en la privacitat (Altman, 1975) que permeti no aïllar-se ni sentir-se desbordat per la família; ens sembla fonamental a l'hora de teletreballar. De la mateixa manera ens sembla molt important controlar tota la problemàtica de la contaminació en el lloc de treball, sigui per ones electromagnètiques sigui provocada per la pol·lució de l'aire o per les condicions adequades de lluminositat, ventilació i temperatura. Cal tenir per tant un entorn apropiat emocionalment i física. Aquesta cura per l'entorn laboral la trobem en el concepte d'Intervenció Ambiental a l'Empresa (Net, 1991; 1993; 1994) que fonamenta la gestió empresarial en els valors ambientals de respecte pel medi ambient laboral (que inclou l'ergonomia) i pel medi ambient global.

Se'ns planteja per tant una nova dimensió en el treball. El retorn del treball a casa tal i com es feia abans de la revolució industrial on cada família menestral o camperola esdevenia una unitat de producció en si mateixa i intercanviava béns contribuïnt d'aquesta manera a la dinàmica econòmica. Si el pas d'una era agrícola a una industrial va suposar un trauma (Toffler, 1980) el pas de la indústria a la digital no estarà exempta de problemes i d'aspectes psicosocials que requereixen un canvi per adaptar-se a les noves demandes laborals.

#### ***8.4.1.2.- Temps***

Les funcions positives del treball (Salanova, Peiró i Prieto, 1993) no ens plantegen la mateixa positivitat en el Teletreball. L'estatus en el Teletreball depèn de l'origen del mateix teletreballador, si és professional qualificat farà un Teletreball d'alt valor afegit i si no de baix valor afegit i per tant el seu estatus o reconeixement social variarà. El

mateix podem pensar de la funció d'identitat que en no trobar-se identificat amb uns companys i amb una empresa en concret, la seva activitat no és comprensible en un primer estadi pel seu entorn immediat i per tant la identitat esdevé difícil d'assolir. Les oportunitats socials també sembla que es vegin minvades pel fet de treballar a casa donat que hi ha una disminució important de la interacció social però tot i això, alguns dels entrevistats (0207, 0208, 0104, 0105) fan referència a la facilitat de connectar amb noves persones a través dels xats que si bé no estan relacionats directament amb la feina, si que serveixen per trencar l'aïllament.

Finalment podem comentar el factor positiu de l'estructuració del temps. Aquest és un factor força comentat pels entrevistats i per algunes fonts teòriques. Quan un mateix ha d'organitzar el temps, es troba amb la dificultat d'haver de prendre decisions que abans tenia resoltes per l'empresa. Aquestes decisions passen per l'hora de llevar-se, l'hora de la pausa o les pauses, l'hora de dinar, l'hora d'acabar... Poques vegades hem trobat persones que no hagin tingut o tinguin dificultats per organitzar la seva jornada laboral des de casa. Com a teletreballador es requereix una constància, una responsabilitat i una força de voluntat més gran que com a treballador. S'ha de contrarestar les forces negatives que impulsen cap al component llar i farien improductiva i inviable l'opció de teletreballar. Per Castells (1997), el temps laboral remunerat estructura la vida social i és previsible que continuï així malgrat aquesta dificultat d'estructuració que mostren els teletreballadors. Estem en una etapa de transició i per tant és normal que es produeixi una desestructuració temporal però acabarà estructurant-se a partir del nou paradigma social del treball que es generi.

#### ***8.4.1.3.- Socialització***

En un altre ordre, en el de la socialització en el treball, definit com el procés d'aprenentatge a través del qual s'adquireixen actituds, habilitats i conductes útils per a l'acompliment del treball (Peiró i Prieto, 1996); basat en la interacció entre les persones fent servir tots els canals possibles de comunicació (verbal, oral i escrit, no verbal, comunicació formal, informal, vista, oïda, contacte...); en el cas del Teletreball com es pot assolir? Alguns dels entrevistats fan referència a la importància que té per ells la relació a través del correu electrònic i el xat i que en certa manera els substitueix la

interacció social, però sempre cerquen activitats substitutives que si no són de feina si que són activitats socials que trenquen l'aïllament (0104, 0103, 0202, 0204). Però amb això no en tenim prou i no donem resposta a l'interrogant. Si les relacions es fan a distància exclusivament sembla clar que és difícil el procés de socialització. Ara bé, si es combina Teletreball amb feina presencial a la pròpia empresa, el procés de socialització en el treball es pot desenvolupar sense gaires limitacions o potser augmentant la seva efectivitat donat que és de suposar que les estones que es passin junts els diferents teletreballadors concentraran les seves demandes de suport social. I evidentment, el contracte psicològic (Schein, 1988) que es desenvolupi entre les parts es veurà reforçat amb aquesta interacció periòdica i amb aquesta sol·licitud per part de l'empresa d'escoltar el teletreballador tal com comenten Civit i March (2000).

La interacció social és un mecanisme de disminució de l'estrès i afavoreix la socialització (Nelson, 1990); per tant sembla fonamental que tot sistema de Teletreball inclogui trobades amb altres treballadors de l'empresa o teletreballadors que es dediquin a fer tasques similars i puguin donar-se suport mutu. Només d'aquesta manera s'aconseguirà el que diu Nicholson en la seva transició 4 o d'exploració en la qual es dóna un canvi personal i un canvi innovador en el rol personal que ha de superar el conflicte de rol que suposa estar a casa i treballar a la vegada (tal com creuen Greenhaus i Beutell (1985) i alguns dels entrevistats si parlem del Teletreball a temps complert) o quan els rols no són incompatibles, superar la sobrecàrrega de cada rol. Les persones entrevistades manifesten la necessitat de trobar mecanismes que els permetin tenir contacte amb altres professionals i els doni l'oportunitat de la interacció social. Alguns d'ells ho troben en el correu electrònic, però es defineixen com a persones solitàries de mena (0207). Altres necessiten el contacte amb l'oficina i les estones del cafè i per tant requereixen alguna jornada presencial (0104, 0102). Barrejar els rols familiar i laboral a casa pot ser positiu en funció de l'experiència d'un mateix tal i com diuen Barnett i Barush (1985) i ens confirmen els entrevistats.

#### ***8.4.1.4.- Relacions familiars***

Castells (1997) ens parla de la crisi de la família. La dificultat de desenvolupar tots els rols que es demanen als membres familiars, pot explicar la dificultat de mantenir relacions socials estables dins de la llar basada en la família. I aquesta constatació també ens fa pensar sobre el Teletreball a la llar i la necessitat de tenir un entorn psicosocial favorable. L'autor també posa èmfasi en que aquesta situació no variarà si no es produeixen uns nous pactes que modifiquin les relacions al si de la família o dels membres de la llar. És possible que l'aparició d'un nou entorn psicosocial faci desaparèixer la necessitat del pacte per a regular les relacions de parella i per tant permeti altres mecanismes de regulació com pot ser l'adaptació mútua o altres mecanismes derivats de l'anàlisi del poder que no hem trobat referenciats a les fonts d'informació analitzades. La mateixa crisi de la família tradicional ens porta a pensar en la desaparició de la socialització al si de la família que comporta. Si aquesta socialització desapareix i també la socialització en el treball, el teletreballador haurà de suplir es seves mancances amb mecanismes com els de la formació, bàsica i continuada en un nou ordre social en una nova recerca de la identitat perduda en una societat despersonalitzada. Calen uns nous valors pel Teletreball i serà la construcció d'aquests valors des del sistema educatiu bàsic i des de l'aprenentatge continuat els que substituïran els processos de socialització tradicionals.

#### ***8.4.1.5.- Teories Organitzacionals***

Hi ha altres aspectes relacionats amb el Teletreball que hem analitzat a partir dels diferents conceptes de gestió empresarial. Partim de l'evidència contrastada de la necessitat de la Direcció per Objectius com a requisit per a emprendre qualsevol implantació del Teletreball (Villanueva, 1996; Caballé, 1997; Ortiz, 1995; Civit i March, 2000) que ja hem tractat al capítol I. Però ens referim fonamentalment a la Gestió per Competències, a la Direcció per Valors, a la Intervenció Ambiental, a la Intel·ligència Emocional i a la Gestió del Coneixement. Ens preguntem si el Teletreball es pot veure afavorit o no per algunes d'aquestes teories organitzacionals. Bàsicament podem dir que el Teletreball per força s'ha de veure afavorit per un sol motiu, per la

focalització de cadascuna d'aquestes teories en la persona individual i les seves característiques psíquiques i en les característiques físiques del seu entorn immediat. Tot i això, cada un dels conceptes esmentats té unes característiques pròpies i per tant una incidència particular en el Teletreball.

**La Gestió per Competències** (Lévy-Leboyer, 1997) es basa en la recerca d'aquelles competències del treballador que aporten més valor afegit a la seva feina i el defineixen en certa manera com a individu dins de l'organització. La dificultat del sistema es troba en una primera fase en la definició de les diferents competències necessàries per desenvolupar la tasca i la identificació d'aquestes competències en cada treballador; i en una segona fase en la redistribució de la tasca entre els diferents treballadors de cara a optimitzar els resultats tant de productivitat com psíquics de la persona que la desenvolupa. Sembla per tant que podem concloure que el Teletreball pot facilitar la feina de desgranar la tasca i el seu repartiment entre els diferents treballadors que alhora, si les condicions ho permeten, obtindran els avantatges de treballar a distància dels centres de producció.

**La Direcció per Valors** (García i Dolan, 1997) es basa en la creació de valors per part dels membres d'una empresa i el poder de cohesió que el procés comporta. El concepte està molt vinculat als programes de gestió del canvi i a la generació de nous valors innovadors que el permetin. De cara al Teletreball, i donat que és un treball a distància d'un centre de producció o de l'empresa propiament dita, ens planteja la dificultat de mantenir en el temps i en un espai diferent els valors que d'una altra manera s'han compartit donat que s'han generat en comú. També davant del canvi inevitable dels valors dins d'un sistema dinàmic com pot ser una empresa, no sabem com es poden canviar a l'ensens des de la distància. Intuïm que el sistema de comunicació ha d'estar molt ben treballat per tal que no s'escapin matisos que farien que els valors no canviïn i que la interacció no sigui prou efectiva per assolir els nous valors. D'altra banda, començar a treballar en una empresa com a teletreballador, i sense tenir una interacció física, sense viure l'organització, com es poden adquirir els valors i aportar-ne de nous? Com es pot crear aquesta dialèctica entre una nova persona i els seus valors apresos en altres

organitzacions amb sistemes de treball característics i una nova organització amb uns valors inculcats en bona part per la direcció però compartits pels altres treballadors o teletreballadors? El sistema de comunicació se'ns torna a revelar com la clau de volta d'aquesta problemàtica. El sistema de comunicació no haurà de ser només a distància a través de noves tecnologies com poden ser el Correu Electrònic, la Videoconferència, els xats, els grups de treball (groupware)... Haurà d'incorporar necessàriament segons el nostre parer, la interacció personal per tal de provocar aquesta situació de frec sense la qual la socialització en el treball esdevé, segons hem comentat abans, més difícil o per alguns autors i entrevistats impossible.

Sembla però que l'existència d'uns valors compartits afavoreix la tinença d'un bon contracte psicològic aspecte que té una incidència clau en la motivació i la reducció de l'estrès en els treballadors i per extensió en els teletreballadors. I el mateix podem dir del sentiment d'autoeficàcia que segons Bandura (1993) afavorirà l'automotivació per afrontar demandes situacionals. Per tant els valors compartits, el contracte psicològic i el sentiment d'autoeficàcia reduiran l'estrès que pugui provocar la situació de Teletreball.

**La Intervenció Ambiental a l'Empresa** (Net, 1991a; 1991b) parteix de la cura de l'entorn laboral i dels valors medioambientals per a un desenvolupament sostenible. Fent un paral·lelisme entre la situació del medi ambient i la situació del medi laboral, esdevé un instrument de reflexió per al canvi de valors respecte la persona que treballa en una organització i aplicada al nostre cas respecte als teletreballadors i els seus medi ambients particulars. Vol dir que s'ha de tenir cura de les variables medioambientals que faran que la situació de Teletreball es pugui portar a terme en condicions favorables o en altres condicions que no fan més que produir tensió i malestar a la persona que teletreballa. Ens estem referint a tenir cura de l'espai, de la lluminositat, dels sorolls, de l'ergonomia de l'espai i dels utensilis, de l'equilibri emocional del teletreballador, de la creació d'un bon clima laboral amb el suport social necessari i l'organització adequada pel desenvolupament de la tasca. En definitiva per tot això, l'òptica de la intervenció Ambiental a l'Empresa aplicada al Teletreball aporta beneficis indubtables per la

persona teletreballadora que es veu considerada precisament com a persona i no com una simple unitat de producció. Ara bé, des d'aquesta òptica, qui se n'ha de fer càrrec de l'adequació de les condicions laborals pel Teletreball, l'empresa o la mateixa persona teletreballadora? La resposta també la tenim en la pròpia definició de Teletreball. A la pràctica hem vist que en el nostre àmbit el més freqüent és trobar-se teletreballadors que treballen per diverses empreses i per tant són com empresaris. Sembla clar que són aquestes persones les que s'han d'ocupar de millorar la seva pròpia productivitat. En cas que treballin per una única empresa serà aquesta la que s'haurà d'encarregar de l'adequació d'aquest entorn en funció dels seus propis interessos. Tot i això, podríem fer intervenir una tercera figura que seria la de les associacions de teletreballadors que poden i segons el nostre punt de vista, han de facilitar la revisió dels entorns ambientals concrets de cada teletreballador.

**La Intel·ligència Emocional** (Goleman, 1996) es basa en l'habilitat que cadascú té o pot tenir per resoldre situacions conflictives de forma que obtingui un benefici emocional, és a dir, es trobi bé amb un mateix. Els conceptes d'autoconsciència, autoestima, autocontrol, empatia, dedicació, integritat, habilitat per comunicar, treball en equip, destresa per iniciar i acceptar canvis i en definitiva el control de les emocions són aspectes que hi estan relacionats. Es basa per tant en una nova forma de resoldre problemes a partir de la pròpia persona i de les diferents forces interiors i habilitats de què disposi. Ens sembla evident els avantatges que suposa l'aprenentatge de la intel·ligència emocional per al Teletreball. La persona en situació de Teletreball té unes demandes socials i laborals molt acusades donat que poden entrar en conflicte els diferents rols que ha de desenvolupar i provocar situacions d'estrès. Aplicant les diferents habilitats de què es compon la intel·ligència emocional, el teletreballador podrà superar les situacions de solitud, d'angoixa, d'incomunicació amb el món exterior, de conflictes de parella, de dualitats de rol, de sobrecàrrega de treball i psíquica, i de fet totes les situacions problemàtiques que se li puguin presentar. Precisament les habilitats implicades en aquest concepte coincideixen d'una forma àmplia amb les habilitats requerides pel perfil de les persones teletreballadores. Per tant tenir Intel·ligència Emocional pot ser un requisit dels teletreballadors.

**La Gestió del Coneixement** (Majó, 1997, 1998; Avui, 1999a) es basa en aprofitar els coneixements específics de cada treballador. Va més enllà de la gestió per competències. Intenta aprofitar el coneixement global de les persones que va més enllà del que saben fer, del resultat i incorpora la manera de fer, la manera de resoldre els problemes que sorgeixin per arribar a uns objectius fixats. Aquest concepte és molt interessant pel Teletreball en el sentit que ofereix una via a la subcontractació i a la delegació de determinades tasques en la seva totalitat a treballadors que es trobin a distància del centre de producció. És el mateix que si parlem de Capital Intel·lectual. La gestió d'aquest capital ens fa classificar els coneixements dels diferents treballadors i aprofitar-los de forma individual i col·lectiva. Individual pel que sap fer i col·lectiva pel resultat global de l'organització.

Per tot el que hem dit, el Teletreball permet integrar l'àmbit familiar, el laboral i el social dins d'un mateix espai gràcies al correu electrònic i per tant configura un nou paradigma social. El canvi per se no és ràpid, però si la persona que teletreballa és capaç de combinar aquests àmbits, generarà unes expectatives i crearà un discurs favorable a aquesta nova forma de treballar. Sempre i quan aquesta persona tingui el suport de la família o tingui recursos suficients per tenir cura dels seus fills o altres familiars que hi convisquin, tenir un compartiment aïllat del tràfec familiar i prou organització i control de la situació, la seva experiència de Teletreball tindrà les condicions suficients per ser reïxida.

#### **8.4.2.- Perfil de la persona teletreballadora**

De les diferents anàlisis que hem efectuat, es desprèn que no tothom serveix per fer Teletreball (Ortiz, 1995; Villanueva, 1996; Caballé, 1997; Civit i March, 2000; diferents entrevistats i aportacions dels capítols precedents). Es requereixen unes característiques físiques i psíquiques apropiades a la situació. Podem inferir aquestes característiques a partir d'un escenari general que mostra les diferents dificultats i avantatges de la situació. L'adaptació a cada situació concreta variarà en funció de la tasca a desenvolupar, de la preparació de la persona i de l'entorn ambiental i social que



l'envolti. També aquests criteris poden servir per un eventual procés de selecció dels teletreballadors. Són:

**Voluntarietat** per tal de mantenir l'equilibri emocional i l'automotivació de la persona que opta pel Teletreball. Si el Teletreball és viscut com una situació imposada sigui per una empresa o per les circumstàncies personals de cadascú, és molt probable que la vivència sigui negativa i els resultats del treball no tant satisfactoris com els obtinguts a partir de l'aposta personal per aquest sistema. Algun dels entrevistats (0207) ha fet referència precisament a aquest aspecte que considera fonamental, la seva vivència positiva depèn en gran mesura d'aquest factor.

**Coneixement de la tasca.** Sense un determinat coneixement de la tasca i les seves implicacions es fa impossible l'organització dels terminis i l'arribar a acords sobre els objectius de la tasca. No es pot teletreballar quan el coneixement és minso donat que és evident que les possibilitats de fracàs pel que fa a l'assoliment dels objectius i la qualitat de la feina realitzada són evidents. També impossibilita l'arribar a acords econòmics de forma satisfactòria per les parts (Blanco, 2000; Maguire, 1995).

**Coneixement de les eines informàtiques** i les seves possibilitats. Aquest coneixement esdevé bàsic a l'hora d'innovar, a l'hora de posar en pràctica l'autonomia i la capacitat de comunicació (Villanueva, 1996; Congrés, 1998). El domini de les noves tecnologies i el coneixement de diferents programes d'interconnexió amb diferents teletreballadors i empreses millora molt la capacitat productiva d'un teletreballador i repercuteix en el valor afegit que aporta al procés de realització de la tasca encomanada.

**Responsabilitat i maduresa.** Cal que la persona teletreballadora tingui un grau suficient de maduresa que li permeti atacar la problemàtica de la situació de forma equilibrada sense conflictes emocionals balders. I també que tingui prou responsabilitat per organitzar-se la tasca i complir amb els terminis establerts (0207). Quan una persona està a casa és molt freqüent deixar-se portar per les

distraccions quotidianes o per les tasques domèstiques. És freqüent aixecar-se del lloc de treball i anar a la nevera, al balcó o finestra, a treure la pols, a comprar, a passejar o a fregar la casa, i cal ser prou conscient que aquestes hores destinades a altres tasques s'hauran de recuperar dins la mateixa jornada o si no es corre el perill de perdre-les definitivament i no poder complir amb els terminis de lliurament o finalització de la tasca. Per tant també podem parlar d'autodisciplina considerada pel 91% dels enquestats en una enquesta de 1995 a l'*European Journal of Teleworking* com una característica fonamental.

**Organització.** Quan s'està en una situació no pautada per aspectes externs com pot ser la jornada laboral tradicional, hi ha el risc de no saber què fer amb el temps. Cal per tant una organització de la tasca i una temporalització eficaç que permeti complir amb els objectius de treball (0105). Segons l'enquesta esmentada de 1995, aquesta era una característica que trobaven bàsica el 94% dels enquestats.

**Autodisciplina.** Relacionada amb les dues anteriors, una bona organització sense una autodisciplina que ajudi a complir-la i manifesti per tant la responsabilitat del teletreballador, no és productiva (0205).

**Automotivació.** El teletreballador ha de ser capaç d'automotivar-se a través de la pròpia tasca i no esperar una motivació externa que es fa difícil que arribi donada la seva situació de llunyania (0208; 0304). Per tant pot ser contraproductiu arribar a teletreballar com una sortida a la situació d'atur fins a trobar alguna cosa millor.

**Innovació.** L'esperit d'innovació o l'actitud general cap a la innovació defineix una persona com a emprenedora, com a persona que explora diferents solucions i està disposada al canvi. Si no és un tret essencial del Teletreball, si que és un tret característic per a la resolució de problemes i per tant és un component del Teletreball que va junt amb el d'autonomia (Caballé, 1997).

**Autonomia.** El Teletreball requereix tenir una certa autonomia que ajudi a crear l'ambient adequat cap a la productivitat de forma personal, diferent per cada

teletreballador. És un dels components essencials per disminuir l'estrès tal i com diu la teoria de Karasek (1979; 1981). Els teletreballadors que tenen problemes en el desenvolupament de la tasca o que requereixen una supervisió acurada no són bons candidats per treballar segons Torre (1998) afirmació que podem subscriure en tot el seu abast.

**Autoconfiança o “self-efficacy”** recollida del concepte de Bandura (1977; 1993). Podriem interpretar que el teletreballador ha de tenir percepció d'èxit i reconèixer la seva actuació exitosa en altres situacions similars o aplicables a la problemàtica actual que li permeti afrontar amb èxit les noves demandes situacionals.

**Capacitat de comunicació.** Amb la pèrdua de la comunicació no verbal que es produeix en presència de l'interlocutor, la persona que teletreballa haurà de tenir molta cura en els altres canals i formes de comunicació. L'expressió escrita i el sistema de comunicació amb l'empresa haurà d'estar molt clar per totes les parts que intervinguin en el procés (0203). La distància dificulta expressar aspectes intangibles de la tasca i per tant la capacitat de comunicació de la persona teletreballadora ha de ser extrema. També hem de notar que alguns teletreballadors treballen en grup. En aquest cas encara s'han d'extremar més les precaucions per aconseguir una comunicació efectiva. En l'enquesta de 1995 citada, un 58% manifestava la importància de comunicar-se per telèfon mentre un 42% considerava la capacitat d'establir relacions.

**Capacitat d'adaptació als canvis.** Aquesta és una característica fonamental del Teletreball. La capacitat de canvi i d'adaptació és una de les principals reductores de l'estrès (Kobasa, 1982). Si una situació és estressant significa que l'esforç d'adaptació que s'està realitzant és molt costós i ineficaç. Si es té la capacitat d'adaptació, les noves situacions que es vagin generant en la dinàmica del Teletreball no suposaran problemes pels teletreballadors i el seu entorn social immediat. Podem dir que el canvi ha de ser actitudinal i d'habilitats. És a dir la facilitat per canviar actituds i pensaments preconcebuts lligada amb la capacitat de canviar els aprenentatges.

**Equilibri emocional.** L'esforç a que està sotmesa una persona que teletreballi per superar els conflictes de rol que pugui tenir, requereix d'aquesta habilitat. L'èxit en les relacions interpersonals es basa en el control emocional de les situacions (Goleman, 1996). Per tant, la neutralització o positivació de l'entorn familiar i social proper cap al Teletreball pot dependre d'aquesta habilitat.

**Resistència a l'estrès.** Aquesta habilitat va estretament lligada amb l'anterior. Significa la capacitat d'adaptar-se a noves situacions. Aquesta capacitat que ja hem comentat, també va lligada amb la innovació, els objectius a llarg termini i la constància en l'intent d'assolir-los. Podriem fer un paral·lelisme amb la personalitat resistent de Kobasa (1982) que basa la seva resistència en la capacitat de compromís o implicació, de control de la situació per un mateix i de repte davant del canvi.

**Resistència a la solitud.** És una característica típica de la situació de Teletreball en especial a casa. Es treballa sol la major part del temps o la totalitat. Si la persona requereix d'un contacte social, aquesta situació de Teletreball li provocarà de ben segur una situació d'estrès que l'obligarà a deixar la tasca o a cercar múltiples maneres de combatre aquest sentiment d'aïllament (0103, 0202, 0304). Hi ha substituïts que poden funcionar segons el grau de necessitat de companyia que es tingui. Un dels més usats és el telèfon, o sortir a fer un tomb al bar o a comprar. És una característica considerada pel 80 % dels enquestats en l'enquesta de 1995.

**Capacitat per diferenciar el rol familiar del rol laboral.** La persona teletreballadora haurà de fer conviure alhora en un mateix espai els dos rols, i poden funcionar perfectament (0201). Cal ser conscient en tot moment del rol que s'hagi de fer servir. També ho podem fer extensiu al rol de l'oci. En l'enquesta citada, aquest factor era considerat pel 62% dels enquestats.

**Necessitat de pocs contactes socials.** Similar a la resistència a la solitud, el teletreballador ha de poder fer la seva tasca de forma autònoma amb els seus propis recursos (Civit i March, 2000). Això no vol dir que no cerqui els recursos i

el suport social en altres persones en moments concrets, però les persones que no requereixen tant aquest suport són les que millor s'adapten a la situació de Teletreball. El 42% de les persones enquestades a l'investigació citada consideraven aquest factor el 1995.

Des d'un altre punt de vista i sense deixar de contemplar aquestes característiques generals dels teletreballadors, podem classificar-los en dues classes. Una, correspon als teletreballadors que creen més valor afegit i que s'identifica amb professionals liberals i d'alta qualificació. L'altra correspon als empleats i altres situacions laborals, que impliquen feines de baix valor afegit i s'identifiquen majoritàriament amb tasques auxiliars dels processos de producció. Aquesta classificació la trobem a Jimenez (1998) i es correspon amb les observacions d'Ursula Huws i altres (1990, citada a Ortiz, 1995), Civit i March (2000) i Villanueva (1996).

Un tercer punt de vista el trobem en la diferenciació del teletreballador per convicció i el teletreballador per obligació (Caballé, 1997). Aquesta dicotomia configura un perfil psicològic diferent i una satisfacció de la feina diferent que acaba repercutint en la productivitat i en la qualitat de vida laboral. De la mateixa opinió trobem les aportacions de Diaz (1998) en afirmar que un dels requeriments pel teletreballador ha de ser que el Teletreball sigui un mitjà d'autorealització.

## **8.5.- Estimació de la implantació del Teletreball**

Des dels seus inicis el Teletreball ha tingut unes perspectives de creixement de forma exponencial i ràpida acompanyada de l'ús creixent de les noves tecnologies i de la implantació dels aparells informàtics a les llars. És cert que la informàtica i els avantatges que aporta han anat creixent. Algunes notícies indiquen que a Espanya el creixement ha estat espectacular i que en concret a Catalunya és on hi ha més nombre de llars que disposen d'ordinador. Tot i això, esperariem un creixement paral·lel del Teletreball però no és així, el Teletreball no evoluciona de la mateixa manera. Hem vist que a Espanya la legislació és inexistent sobre el Teletreball i per tant això suposa un fre. L'extensió de la percepció social del treball de per vida i fora de casa continua vigent amb molta força i potser per això hi ha un cert conservadurisme en les actituds i en l'esperit d'innovació. La realitat és que ni a Europa ni als Estats Units el Teletreball ha assolit el nivell que les previsions més optimistes li marcaven per l'horitzó de l'any 2000. El que sí que és cert és que el Teletreball es va adoptant com a nova forma de treball i com a solució a la situació particular de cada persona més que no pas com a alternativa empresarial. Malgrat això, ja hem vist que per l'empresa té uns avantatges evidents sempre i quan pugui controlar els seus inconvenients. Per tant ens trobem a trobar amb un problema d'actituds davant la innovació, l'experimentació i l'assumpció de nous reptes empresarials. El 1998 es calcula que a Espanya teletreballaven 100.000 persones, però segons la investigació que hem fet i la dificultat per aconseguir persones que teletreballin, dubtem molt d'aquesta xifra. És possible que les dades incloguin totes les persones que treballen lluny dels seus centres de treball i amb aquesta condició no n'hi ha prou per definir-los com a teletreballadors. Seguint el mateix barem i el mateix estudi, a Anglaterra treballaven 4 milions de persones amb aquest sistema de treball, cosa que representava el 15% de la seva població activa. El 1994 en un altre estudi (Teldet) el nombre de teletreballadors europeus era estimat en 1'5 milions dels quals el 50% eren a Anglaterra i Espanya en tenia 100.000. Si comparem els dos estudis separats per tres anys, observem que la xifra espanyola no varia i en canvi l'anglesa es quintuplica. Podriem concloure a partir d'aquesta simple anàlisi que Anglaterra va al capdavant en la implantació europea del Teletreball, potser pels seus vincles amb els Estats Units i en canvi Espanya no augmenta gens el nombre de teletreballadors. Creiem

que aquesta comparació dóna a entendre la manca de comparativa entre els diferents estudis donat el poc rigor existent en la realització d'aquestes estimacions. Un altre estudi de la British Telecom de 1997, the Environmental Impact of Teleworking, estimava en 3'6 milions el total de teletreballadors europeus i provenien dels sectors de la banca, les assegurances, i en menor proporció del sector de l'administració, educació i salut. Curiosament no fa esment dels informàtics que és un professional molt demandat en l'actualitat i que el seu perfil afavoreix que practiqui el Teletreball. De fet, Alemanya, el juliol de 2000 no ha pogut cobrir la demanda d'informàtics ni amb persones nadiues ni amb persones forànies. També en aquest sector es calcula que els teletreballadors del sector informàtic que treballen a l'Índia aporten un 3% del PIB d'aquest país. Per tant és un sector que hem de considerar molt quan parlem del Teletreball.

També ho haurem de fer quan parlem de la formació. És un altre camp on la tecnologia permet l'ensenyament a distància i per tant es teletreballa. La UOC, la Universitat Oberta de Catalunya continua expandint els seus estudis i a la vegada assessora altres institucions espanyoles i europees en la implantació de sistemes d'aprenentatge telemàtics.

Finalment podem fer esment de l'estimació de 1999 a través d'una enquesta d'Empírica dins del projecte ECaTT continuació del projecte TELDET de 1994 (Comissió Europea, 1999) que xifra en aproximadament 9 milions el nombre de teletreballadors a Europa aspecte que representa un 6% sobre el total de la població activa. D'aquests 9 milions, tres corresponen al Teletreball a casa com a mínim un dia a la setmana que representa aproximadament un 2% de la població activa. Entre 1997 i 1998, la mateixa font indica que el creixement en nombre total de teletreballadors ha estat d'un 45% mentre que a EEUU ha estat del 42%. Sembla per tant que el creixement tot i la diferència de preus i tarifes dels serveis a cada àrea és similar. També podem comprovar que si estadístiques anteriors atorgaven al Regne Unit gairebé la meitat dels teletreballadors, aquesta font indica que Alemanya supera el Regne Unit en nombre de teletreballadors i Dinamarca, Finlàndia, Holanda i Suècia la superen en % sobre la població activa. El Teletreball a casa suposa la principal forma de Teletreball amb un 49% del total.

Per tant, podem afirmar que tot i tenir un creixement relatiu, el Teletreball no para d'expandir-se i es configura cada cop més com una nova forma de treball que complementa les altres existents. No serem molt agosarats si afirmem que a Espanya el Teletreball s'expandirà molt en funció de l'abaratiment de les connexions. Tot i la diferència d'inversions pel que fa a l'accés general a les noves tecnologies, Catalunya pot ser capdavantera junt amb Madrid tal com demostren les nombroses iniciatives sobre el Teletreball i l'expansió de la xarxa de Telecentres.



## **8.6.- Recapitulació. Propostes sobre el Teletreball. Recomanacions per a la seva pràctica i la seva implantació**

### **8.6.1.- Connotacions generals**

El Teletreball es configura com una alternativa real a la turbulència del mercat laboral i a les exigències de dinamisme, innovació, i enriquiment del lloc de treball (agafant terminologia de Herzberg, 1966) que comporta la pràctica del treball.

Dit això, sembla lògic pensar si, en l'entorn on som, el Teletreball a casa és vàlid. Pel que hem anat comentant, la legislació suposa un gran fre a l'aplicació d'aquesta modalitat del Teletreball i malgrat que algunes veus critiquen que es legisli sobre el Teletreball perquè les lleis per ells són sempre limitadores, mai generadores d'oportunitats, creiem fermament en la necessitat de regular una activitat a distància d'un centre de treball i en facilitar aquest desplaçament de la feina al treballador i no a l'inrevés com fins ara. L'obligació de la presencialitat en un centre de treball deriva de la necessitat de control de la mà d'obra utilitzada i els pagaments efectuats a la seguretat social. Les noves tecnologies permeten de forma més ràpida la comprovació del treball per part de les persones vinculades a l'empresa però potser amb el risc de la no identificació de la persona (s'identifica la màquina no la persona) però que no trigarà gaire a poder-se fer. Sembla per tant que aquesta barrera es pot superar. Una altra barrera que també és un fre important és la posició dels sindicats. Aquesta oposició frontal a l'inici i matitzada després ha de canviar amb unes noves actituds positives cap a la flexibilització i el dinamisme de l'economia, cap a un nou paper dels sindicats no com a sistemes proteccionistes sinó com a sistemes oberts a les innovacions i motors ells mateixos dels canvis necessaris per adaptar l'economia industrial a la informacional sense perjudicar la persona.

Finalment, la tercera gran barrera pel Teletreball a casa és la mateixa persona i l'entorn social que la pressiona. Cal un canvi d'actituds socials cap al Teletreball que permeti passar d'un paradigma industrial a un de postindustrial, a l'informacional on la

volatilitat, el treball variat i mai segur, les competències i la pròpia creença d'autoeficàcia seran cabdals per avançar en els aspectes psicosocials.

Aquestes tres grans barreres no suposen més que un fre. La imparable cursa cap a la convergència amb altres països i les condicions homogènies que proposa la globalització fan que tard o d'hora les noves formes de treball s'incorporin a l'ideari col·lectiu i ajudin a construir d'aquesta manera un nou entorn social que s'adapti a les necessitats de la nova Era de la Informació.

Cal per tant tenir clar que quan parlem de Teletreball estem parlant de noves tecnologies i quan parlem de la Societat Xarxa o de la Societat de la Informació, estem parlant d'una situació on el Teletreball és la forma de treball més adient amb les seves característiques. I amb això lliguem amb el construccionisme i l'anàlisi que hem efectuat en les diferents entrevistes realitzades, l'anàlisi de les aportacions a la llista i l'anàlisi dels generadors del discurs.

El Teletreball és indissociable de la nova Era. Ara bé, tal i com han afirmat algun dels entrevistats (0301, 0306) la forma de treball a distància no és novedosa de l'època actual ni té perquè anar lligada a les noves tecnologies. És cert, el marxant, el representant de comerç, el periodista o l'explorador són persones que fan la seva tasca a distància i després fan servir algun mitjà lligat a la tecnologia del moment que els permet transmetre el seu missatge i interactuar amb la seva empresa. Els senyals de fum dels indígenes nordamericans que tantes vegades hem vist a les pel·lícules no són Teletreball? El cert és que hi ha uns actors, els guaites que realitzen una tasca, la vigilància i transmeten la informació recollida a través d'uns senyals, uns codis que només ells interpreten. És més, poden rebre una confirmació del missatge en un període curt de temps. Per tant, estem davant d'un sistema de comunicació complert establert a certa distància i transmès pels mitjans que la tecnologia del moment els ha permès. El guaita és un teletreballador. És cert.

Però si bé acceptem que és cert, donat que la paraula Teletreball vol dir treball a distància, no és menys cert que el discurs sobre el Teletreball només apareix quan les noves tecnologies faciliten la comunicació i la interactivitat entre maquinariis remots i

per tant permeten la transmissió de so, dades i imatges. I és per aquest motiu que ara estem fent referència al Teletreball i en el nostre cas al Teletreball a casa. Quina és la diferència entre l'indi o el representant de comerç de principis del segle XX i el teletreballador de principis del XXI? La utilització massiva de la tecnologia per efectuar la feina i la dependència exclusiva d'aquesta tecnologia interactiva, deslocalitzada i extemporànea. La nostra investigació s'ha basat únicament en el Teletreball a casa que comparat amb el mòbil o amb un centre de Teletreball (centre tecnològic) és el que suposa menys dubtes sobre la seva existència anterior. El Teletreball tal com el concebim sense desplaçament, és únic de la nostra Era, cosa que no vol dir que el treball en el propi domicili no s'efectués abans, des de l'Era Agrària i fins l'Era Industrial. El Teletreball per tant es configura com una forma de treball pròpia dels temps actuals, és a dir, històricament localitzable a l'última dècada del s.XX.

Dit això, deixem clara la seva historicitat i la seva relació amb els canvis tecnològics, socials i polítics dels nostres temps.

En no ser un fet aïllat, el Teletreball té unes implicacions psíquiques, socials, polítiques, legislatives i econòmiques. Al llarg de la nostra investigació hem anat recollint diferents aspectes d'aquestes relacions i hem pogut comprovar l'abast del concepte. De cara a fer unes recomanacions i una reflexió final sobre el Teletreball, dividirem aquestes implicacions en diferents subapartats.

### **8.6.2.- Connotacions psicosocials**

S'ha fet palès al llarg de la investigació la importància dels aspectes psicosocials del Teletreball, lligats a les noves tecnologies que ja hem tractat en l'apartat 8.4 d'aquest capítol.

De cara a iniciar una nova activitat de Teletreball al propi domicili, haurem de tenir en compte una sèrie d'aspectes que detallem a continuació. Tots ells han estat tractats amb anterioritat, però volem donar-los una altra forma amb la intenció d'enquadrar-los en les recomanacions per a la implantació d'un sistema de Teletreball.

El primer aspecte a tenir en compte és el **lloc de treball**. La ubicació dins de la vivenda del centre de treball esdevé de gran importància ja que ha de ser un lloc aïllable amb facilitat i que permeti en algun cas rebre visites. El més freqüent és triar la primera cambra de l'habitatge que per aquest motiu es troba allunyada de la zona dels dormitoris i altres dependències de la casa. L'aïllament també està contemplat en situar-se fora dels espais d'oci (menjador o sala d'estar). Després s'hauran de comprovar les connexions i els subministraments de potència i energia. Cal una determinada instal·lació quan es treballa amb ordinadors i per tant cal revisar la instal·lació elèctrica i modificar-la si cal. També hem de pensar en algun sistema de ventilació, il·luminació, refrigeració i calefacció donat que a l'estiu, la calor ambiental més la produïda pels ordinadors pot esdevenir insuportable i a l'hivern si un passa fred a l'estança, la productivitat disminueix en picat i la sensació de confort s'esvaeix automàticament. Un cop tenim assegurat el confort bàsic, la nostra atenció ha de girar cap a la disposició de l'instrumental i l'adequació de l'àrea immediata de treball. Volem dir que hem de tenir en compte l'ergonomia de l'espai i distribuir els diferents actors en aquest espai d'una forma funcional que doni suport a la productivitat. I concretant, hem de pensar el tipus de taula, cadira i prestatgeries que farem servir, la seva ubicació i els fluxos de desplaçaments que tindrem en aquest espai per tenir a l'abast els diferents instruments. L'adequació d'aquest espai es pot contrastar amb altres persones estranyes al lloc que poden valorar-la millor.

Un segon aspecte relacionat amb el de la ubicació és la **importància simbòlica d'aquest espai** pel conjunt dels habitants de la vivenda. És imprescindible que el lloc de treball sigui reconegut com això, el lloc on una persona determinada o altres treballen i per tant generen benefici. Aquest reconeixement per part d'un mateix i dels altres esdevé fonamental per la sensació de confort i exclusivitat i per poder canviar amb facilitat de rol dins de l'habitatge (progenitor, treballador, treballador domèstic, parella...).

El tercer aspecte que fem esment és el de la **relació amb els altres membres de la unitat familiar o convivencial**. Cal revisar els acords de parella i els familiars per tal que la nova activitat sigui acceptada en un univers privat. Cal establir

horaris i normes i organitzar mínimament la coexistència d'una activitat, considerada fins ara una activitat a desenvolupar fora de l'habitatge i per tant pertanyent a un univers públic o a un espai secundari, amb una activitat privada, íntima coesponent a un territori primari segons la conceptualització d'Altman (1975). No n'hi ha prou en pensar que és un treball més i que no afecta per res si es desenvolupa en un lloc aïllat o aïllable. Cal parlar-ho, reflexionar-ho i fer partíceps als altres membres de la unitat familiar. Molts conflictes derivats de l'activitat com a teletreballadors, venen del seu entorn social més immediat que no accepta la seva forma de treballar (0102; 0208). Per tant també haurem d'incloure els familiars i amics que han de ser conscients dels horaris i forma de treballar de la persona que teletreballa.

Un quart aspecte a destacar és el referit a les **característiques psíquiques** dels teletreballadors. Fonamentalment ens referim a:

**La capacitat de treballar sol**, sense una interacció física amb altres però si virtual. La persona que teletreballa ha de fer-ho en un entorn controlat però sense la interacció d'altres persones que li puguin donar suport material o emocional. Aquesta situació pot provocar un sentiment de solitud i marginació que acaba afectant l'equilibri emocional de la persona que teletreballa (0103).

**El sentiment d'autoestima**. Aquest sentiment reforça la confiança en un mateix i ajuda a superar situacions difícils que sense el suport emocional d'altres treballadors són complicades de superar. És un estar valorat per un mateix que fa que les diferents problemàtiques que sorgeixin s'empenguin amb més empena.

**El sentiment d'autoeficàcia**. Aquest sentiment, és el que fa que una persona se'n pugui sortir en els moments de més desesperança. Si el sentiment d'autoestima és un valorar-se de forma madura i equilibrada, el d'autoeficàcia és el sentiment que té present els diferents èxits acumulats en situacions similars a la problemàtica que es presenta i que per tant permet

afrontar-la amb èxit. És un sentiment molt important per una persona que treballa sola i que per tant pot tenir manca de suports emocionals.

**Responsabilitat.** De cara a mantenir una autodisciplina que comporti l'assoliment dels objectius marcats. Una de les problemàtiques del Teletreball, que fa molta por als possibles empleadors, és la manca de responsabilitat deguda a les múltiples distraccions que una persona té quan es troba a la llar. És evident que la llar és l'espai de l'oci, del deixar-se anar, del d'oblidar les responsabilitats laborals i el lloc per adoptar uns altres rols. La dificultat de discernir entre aquests rols quan s'està treballant a casa és una manca de responsabilitat de cara als compromisos adquirits de lliurament dels treballs. És una mica l'estigma que encara té l'ocupació femenina, aquesta por de l'empleador a les absències i les baixes ocasionades per l'atenció als fills o a altres familiars.

**Capacitat organitzativa.** Ja hem comentat que l'absència de control del temps per aspectes externs com són el desplaçament i els seus horaris de transport, l'hora d'entrada al lloc de treball, l'hora de les pauses, els diferents treballs encomanats, l'hora de sortida... és una gran dificultat per la majoria de teletreballadors. Aprendre a organitzar el temps és potser un dels reptes més difícils que té un teletreballador. I sobretot si tenim en compte que el temps que ha d'organitzar està també en relació amb el temps familiar donat que coexisteix en un mateix espai-temps. Per aquest motiu és pel que recomanem de poder aïllar tant com es pugui l'espai de treball. Si bé és cert que en una situació de persona sense parella i que viu sola aquest aspecte no té importància, en la mesura que l'espai es vagi compartint amb més persones aquesta possibilitat esdevé més necessària si es vol realment donar un bon rendiment sense necessitat d'allargar els horaris i desembocar en una situació d'estrès per no poder dominar les demandes de l'entorn.

**Constància.** Sense uns objectius clars, unes metes o una visió d'allà on es vol arribar, la situació de Teletreball comporta molts riscos per la qualitat del resultat final i pel mateix procés d'elaboració. Cal una actitud de

constància en l'esforç diari de portar a terme una tasca en un territori on socialment encara no li és pròpia. Cal fer front a les dificultats que comporta l'entorn psicosocial i aprofitar els avantatges que la situació implica de forma continuada.

**Resistència a l'estrès.** La sobredemanda amb uns recursos escassos i amb poc suport social és una font d'estrès. El teletreballador necessita tenir molta cura del seu entorn social i procurar obtenir suport per afrontar aquestes sobredemandes. Si els seus recursos d'habilitats i psicològics no donen prou per sortir-se'n de la situació i a més el suport social és inexistent, l'estrès apareix amb tota la seva força i provoca d'aquesta manera una situació de distrès que a la llarga comportarà la inactivitat o la no productivitat o el fracàs del sistema de Teletreball.

**Autonomia.** Característica que va lligada amb la capacitat de treballar sol, i en aquest cas és també una característica que ajuda a disminuir la sensació d'estrès sempre i quan es tinguin recursos. L'autonomia es fonamental i a un nivell organitzacional va lligada a la direcció per objectius. A la persona teletreballadora li cal un marge de maniobra per tal que no hagi d'estar de forma permanent demanant parer o la decisió a persones que estan dins de l'empresa. Tot i que les comunicacions són ràpides, pot ser que la persona que hagi de prendre una decisió no hi sigui en aquell moment i s'hagi de modificar la programació del teletreballador. És en aquest cas que és una característica psíquica molt important la capacitat de treballar autònomament que vol dir capacitat per analitzar problemes, prendre decisions i assumir les responsabilitats derivades de l'aplicació d'aquestes decisions. La societat industrial ha ensenyat a generacions senceres que la decisió era externa al propi lloc de treball tret de les funcions directives. Això vol dir que una gran massa de la població treballadora encara funciona amb aquest paradigma i per tant aquesta habilitat per treballar de forma autònoma ha de ser apresada.

**Equilibri emocional.** Lligat amb l'autoestima i amb l'autoeficàcia, l'equilibri emocional també està vinculat amb el control emocional. A la llar hi ha situacions que ens afecten molt emocionalment. Per exemple una discussió amb la parella o amb el fill adolescent. El control emocional de la situació ha de permetre a aquesta persona que el seu problema familiar no interfereixi en la tasca que desenvolupa pel fet d'estar en el mateix espai-temps familiar. L'equilibri emocional li procura estabilitat emocional per mantenir les situacions problemàtiques sota control. És de forma molt simple el pensar "no va amb mi" i per tant no utilitzar pensaments recurrents o el "anem a solucionar-ho i fora".

**Adaptació als canvis.** L'evolució tecnològica és tant ràpida que provoca canvis significatius cada sis mesos. Això ens indica que una persona que depèn de la tecnologia per efectuar la seva feina, veurà millorades les seves eines de treball amb molta freqüència. Per tant no hi ha temps material per acostumar-se a una determinada maquinària o programes informàtics. És més, la societat també canvia i continuament sorgeixen nous valors i noves necessitats. La persona que està treballant "On Line" té un observatori privilegiat d'aquests canvis i consegüentment ha de desenvolupar una habilitat especial per adaptar-s'hi.

A part d'aquestes característiques que hem esmentat, hem de tenir en compte que en el seu aspecte social el treball a casa s'ha relacionat tradicionalment amb el treball femení i precari. Aquest és un estigma que el Teletreball ha de superar. Ni és un treball femení ni té perquè ser un treball precari. És possible que si la legislació protegís el treball a casa en feines domèstiques, aquesta percepció desaparegués.

### **8.6.3.- Connotacions econòmiques**

El Teletreball té una sèrie de connotacions econòmiques i sobre aquestes podem fer una reflexió final. Bàsicament les centrarem en els avantatges que suposa per l'empresa el Teletreball. Els costos d'implantació són mínims donat que l'estructura de la maquinària necessària ja es té i també els programes adients. Els costos vindrien més



pels acords econòmics que s'establirien entre el teletreballador i l'empresa com per exemple el cost de l'energia i el de la línia telefònica, l'adequació de l'espai de treball o algun altre acord suplementari. Per tant podem afirmar que de cara a l'empresa amb una inversió mínima obté una grans beneficis que li permeten:

- Estalviar en locals i equipaments per aquests locals.
- Estalvi en l'energia.
- Estalvi en supervisió de la mà d'obra, és a dir, permet eliminar nivells.
- Estalvi en el manteniment d'una plantilla fixa. (si s'adapta la legislació vigent o es treballa amb teletreballadors "Free-Lance"). Pot mantenir un nucli central de serveis bàsics inalienables de l'activitat i tenir la producció encomenada a diversos teletreballadors.
- Estalvi en el manteniment d'alguns serveis. Pot subcontractar a teletreballadors tal com es fa a algunes empreses per tal que assumeixin alguns serveis no essencials pels processos de producció i atenció al client.
- Estalvi en processos d'investigació que poden ser encomanats a teletreballadors.

Ara bé, tots aquests avantatges no ho seran sense una organització definida encarada a aconseguir l'optimització empresarial a través del Teletreball. Aquesta organització passa per una orientació cap al client i una direcció per objectius tal com proposen Civit i March (2000). Si a més tal com proposen García i Dolan (1997) es tenen en compte els valors com una evolució més d'aquesta direcció, obtenim una organització que compleix els requisits mínims pel Teletreball. Així, què implica per l'organització l'assumpció dels objectius? Adoptar uns criteris de fixació d'objectius, una línia d'actuació per consensuar aquests objectius amb les persones que els hagin de portar a terme i un sistema de supervisió, seguiment, suport o control que doni suport i garanteixi el procés productiu. I aquesta organització no s'assoleix en quatre dies, cal un procés de reflexió i d'introducció dels nous sistemes de treball que permetin l'adaptació constant als canvis que es produeixen en el mercat i en els sistemes de gestió.

Podem dir que un procés de Teletreball requereix una orientació de l'organització cap a la flexibilitat, a la participació, a la implicació de tots els seus membres en la

consecució d'un objectiu comú. Cal també un procés de creació i assumpció de la visió i la missió de l'empresa i l'aflorament dels valors compartits que la sustenten. Cal reflexionar sobre totes les implicacions del canvi i trobar respostes als reptes que es presenten quan es treballa a distància (manca de cohesió social, manca de contactes físics, manca d'una comunicació informal, manca del saber fer col·lectiu, manca de processos de socialització tal i com els coneixem). Per tant s'ha de crear un sistema de valors compartits que garanteixin la unitat de criteri o si més no la cohesió social de l'empresa de la nova Era de la Informació.

#### **8.6.4.- Connotacions ambientals**

L'inici del Teletreball el trobem en la constatació del desplaçament de molts treballadors a les seves feines i el problema medioambiental i energètic que provoca. Parlem del "Telecommuting" tal com el va definir Jack Nilles el 1973. Per tant totes les recomanacions i reflexions que es poden fer al respecte van en gran part encaminades a l'estalvi energètic que suposa el no desplaçament de casa a la feina i al desplaçament molt més econòmic del treball a casa. Ja hem referenciat en altres llocs l'estalvi energètic que suposa i evidentment aquestes connotacions ambientals i aquest estalvi no es poden fer sense un esforç col·lectiu. Si pensem en l'estalvi energètic que provoca el Teletreball i l'estalvi en la pol·lució, de seguida podem pensar en la millora de la salut ambiental del planeta. Ciutats com Mèxic DF, Nova Delhi o Bangkok veurien millorada la seva qualitat de l'aire i per tant disminuïdes les malalties que la situació actual provoca. Però no només afavoreix les megaciutats. Els que viuen a Barcelona i la seva àrea d'influència veurien disminuïda la freqüència dels desplaçaments privats i augmentaria la qualitat de vida en general.

Què podem fer des d'un punt de vista medioambiental per afavorir el Teletreball? En primer lloc haurem d'incloure els aspectes psicoambientals i parlar per tant de la millora de l'entorn de treball adaptant-lo a les necessitats concretes de la tasca i fent servir en la mesura del possible energia alternativa. En moltes zones existeix la possibilitat viable i rendible econòmicament de produir un mateix l'electricitat que consumeix i la resta vendre-la a la xarxa general. L'optimització de l'habitatge des d'un punt de vista energètic es pot completar amb la utilització de sistemes de ventilació adequats i finestres amb

sistemes termoïllants i amb membranes que permetin la regeneració de l'aire de forma natural i sense despesa energètica. També passa per la utilització de bombetes i altres sistemes d'il·luminació de baix consum i la distribució de la vivenda que permeti la màxima llum solar sense que això comporti un augment desmesurat de la temperatura.

Amb tot això què volem dir? Que s'acosta una Era en la qual els criteris de construcció dels habitatges han de canviar, no només per la distribució de cara a destinar una habitació per a usos de Teletreball o estudi sinó també per les característiques mateixes dels materials de construcció, la seva reciclabilitat i contribució a la sostenibilitat, l'estalvi energètic a què pot contribuir l'habitatge i els serveis centrals que poden disminuir el cost de construcció i manteniment dels habitatges de propietat horitzontal.

Pel que fa als residus, caldrà tenir una solució mancomunada pels tonners de fotocopiadora, els cartuixos de tinta i el paper que es pugui originar a l'hora de fer les presentacions als clients. La solució passa per una recollida pagada per l'empresa que tingui un sistema de Teletreball o la possibilitat d'acumular aquests residus i portar-los a una deixalleria de les que comencen a abundar al nostre país, en cas de ser autònom o "free-lance".

### **8.6.5.- Connotacions polítiques**

El Teletreball té unes connotacions polítiques sobre l'execució de la legislació pertinent i la persecució d'una societat més justa i igualitària amb totes les formes de treball. És competència política la creació d'unes bases socials que permetin el Teletreball i que s'ajustin al que serà la Societat Xarxa en terminologia de Castells (1997). És evident que el poder executiu té a les seves mans com mai ha tingut la capacitat transformadora de la societat, i el Teletreball és una oportunitat i un repte per aquest poder. Es tracta de fer compatible el pensament social amb l'evolució de les diferents tecnologies i l'aparició de les noves formes d'interacció social. El poder executiu té a les seves mans la possibilitat de crear les bases per a què aquesta evolució tecnològica i social es pugui portar a terme amb el mínim de temps possible. Els programes dels partits polítics hauran d'incloure les seves propostes per a la promoció del Teletreball que contempli el reequilibri territorial sense malmetre l'equilibri del sistema ecològic i per tant ideant noves formes d'activitat econòmica que permetin un assentament sostenible en zones en declivi econòmic. És inalienable de la funció política aquesta facultat de disseny, aquesta visió d'un món nou i d'unes necessitats futures i l'impuls de les infraestructures necessàries per portar-les a terme. I amb això estem parlant de la implantació d'una xarxa de cable competitiva pels objectius de creixement i potenciació del treball a distància, la potenciació d'uns serveis telefònics cada cop amb més serveis i més barats, l'impuls a la creació d'associacions de teletreballadors i centres de Teletreball que permetin economies d'escala i potenciar econòmicament les zones rurals o altres zones urbanes que constitueixen el Quart Món. Cal una aposta decisiva per a les noves tecnologies, i no només per un prestigi o per captar inversions com sembla ser el projecte Poble Nou 22@. Per l'Administració Local cal creure en el potencial econòmic que representen les noves tecnologies, però no tant des d'un aspecte macroeconòmic que seria la preocupació prioritària d'altres administracions (autonòmica i estatal). En el sentit principal de les persones, de la facilitat d'accés al lloc de treball que pot suposar el Teletreball, posant l'èmfasi en el benestar que pot proporcionar als ciutadans, en l'augment de la qualitat de vida que pot suposar a les viles, pobles i ciutats del nostre territori. Tot i aquesta positivitat, el poder polític no ha de deixar de petja els possibles inconvenients de contaminació electromagnètica

provocada per les antenes de telefonia mòbil i la implantació massiva d'ordinadors i centres de treball en els edificis. Caldrà desenvolupar i potenciar estudis per determinar el grau d'afectació que poden tenir i proposar al poder legislatiu normatives i lleis reguladores de l'activitat.

Un altre aspecte és l'adaptació del funcionariat a la nova Era de la Informació i a les noves formes de relació que impliquen. Dins d'aquest món d'exclusions i privilegis, els funcionaris es mantenen com una institució anacrònica pròpia de sistemes de govern tronats i de societats no igualitàries. Dins de la revisió del món del treball que comporta la nova Era, es podria proposar la revisió d'algun dels privilegis dels funcionaris com el de la feina de per vida. La garantia de qualitat i bon servei que es mereixen els ciutadans ha d'anar lligada a una bona selecció del personal públic que amb el tipus de concurs oposició i les normatives sobre puntuacions per serveis prestats no es compleix ni de bon tros i deixa fora de la funció pública persones molt capaces mentre hi manté persones que han arribat al seu límit d'incompetència tal com diu el famós principi de Peter. Serà per tant missió de les autoritats públiques el d'establir els criteris pels quals s'ha de regir la funció pública i les garanties que ha de donar incloses les de revisió de la relació funcional en un període determinat.

L'Administració en general, sigui comunitària, estatal, autonòmica o local té aquesta màxima responsabilitat, potenciar l'ús de les tecnologies i evitar la creació de bosses de pobresa i desequilibris per l'accés o no a les tecnologies dins dels seus respectius àmbits d'actuació.

#### **8.6.6.- Connotacions legislatives**

Sense una legislació que l'empari i el reguli com a forma de treball, el Teletreball no sortirà de la sensació de precarietat que tenen molts dels teletreballadors i la percepció mateixa d'una feina "marginal" que té l'entorn social. Contràriament als que pensen que una regulació tallarà les ales a la flexibilitat i altres avantatges del sistema, creiem que la legislació afavorirà l'establiment d'acords entre les parts i afavorirà la implantació de sistemes de Teletreball a les empreses. És el passar del "Buscar-se la vida" al tenir una feina reconeguda socialment. I la legislació ha d'incloure el tipus de contracte, el règim

fiscal, les implicacions amb la seguretat social, la normativa de seguretat i prevenció de riscos en el lloc de treball, les assegurances que calgui contractar i el marc de relacions en el qual s'han de moure les relacions entre els teletreballadors i les respectives empreses. La legislació també haurà d'aclarir si considera teletreballadors als "Free-Lances" o són autònoms que han de pagar la seva corresponent quota a la Seguretat Social i l'impost de l'IAE o també si es constitueixen en SL unipersonal, que també han d'ajustar-se a la legislació ja existent i per tant deixar clares les diferències amb un teletreballador dependent d'una sola empresa.

A més, en el treball a casa hi ha un altre aspecte implícit del qual ja n'hem parlat que és la poca consideració de les feines domèstiques i de les persones que tradicionalment l'han portat a terme, les dones. El Teletreball es veuria afavorit també per una legislació que reconegués el treball domèstic a través d'un sistema de remuneració. Altres països com Suècia, Dinamarca o Finlàndia inclús en menor mesura França (restringit a la situació de maternitat) tenen ajudes a la dona que decideix quedar-se a casa i li paguen un sou que pot arribar a les 70.000 ptes mensuals.

Un altre aspecte que ja hem comentat en tractar les connotacions polítiques és l'aspecte de la legislació favorable a les noves tecnologies. Cal desenvolupar aquesta legislació i tenir el territori respectiu ben dissenyat per possibilitar el seu funcionament en xarxa, amb l'objectiu de no desvincular-se de la Societat Xarxa. Per aquest motiu cal fer una legislació que afavoreixi aquesta implantació i per tant també la implantació de centres de Teletreball i de suport al treball a distància. Cal legislar un nou marc de relacions laborals que amplii l'Estatut dels Treballadors i el modernitzi en aquells aspectes desfassats tant pel que fa a la superprotecció del treballador per les empreses i per l'Estat com del concepte social que representa, el de la Societat Industrial, ja caducada.

Amb aquest comentari no es vol tirar per terra els drets dels treballadors aconseguits durant més de cent anys per les diferents associacions de treballadors. Només volem fer evident que el paradigma amb el qual van ser aconseguits comença a no tenir vigència i per tant cal revisar molts dels drets i obligacions per adaptar-los al nou paradigma relacional que configuren les noves tecnologies i que serà fonamental per l'adopció del Teletreball de forma digna i acceptada socialment. Un dels components d'aquest

paradigma és la no continuïtat en el temps en una mateixa tasca i en una mateixa empresa. Aquesta nova dimensió situacional obliga les persones a aprendre a cercar feina, a vendre's en el mercat, cosa que amb l'anterior situació no calia i a aprendre la confiança mútua en les relacions que estableixi amb els empleadors. És per tant en certa manera un retorn a l'Home Salvatge de Rousseau però sense el vessant romàntic, sense allò de Bon Salvatge, simplement perquè ara l'home estarà obligat a sortir de cacera una altra vegada, una cacera quotidiana que l'obligarà a estar preparat o a caure en les profunditats del lumpen urbà representat pel Quart Món o dels països subdesenvolupats o del Tercer Món. La realitat superarà la bonhomia d'aquest personatge i tornaran els temps de la lluita quotidiana per la subsistència com fa milions d'anys tal com expliquen Carbonell i Sala (2000). Els sindicats no estan preparats per aquesta nova situació i la temen.

Un segon component d'aquest nou paradigma és el canvi ràpid de tecnologia. L'adaptació de les persones als canvis ha estat lenta històricament. Però en el nou paradigma, el canvi tecnològic és tant ràpid que cada dia apareixen noves tecnologies i cada sis mesos els ordinadors resten obsolets. Això vol dir que si els nostres avis van viure un o dos canvis tecnològics importants, els nostres fills en viuran més de cent. Per tant cal preparar-se pel canvi, i aquí tornem a trobar que els sindicats, com a fidel reflex de la societat, són poc habituats als canvis i en conseqüència en seran reticents.

I un tercer component és la flexibilitat laboral i de la producció. La possibilitat de fer diferents tasques i l'acceptació que hi ha èpoques en les quals es pot tenir feina i èpoques en les quals per les raons que sigui no n'hi ha i se n'haurà de cercar per mantenir un cert nivell d'ingressos. Evidentment aquesta situació no és un escenari òptim per les entitats financeres, però és una possibilitat amb la que s'haurà de comptar i per tant el risc de les operacions financeres augmentarà.

Ara bé, aquest tercer component que porta implícit el dinamisme empresarial, no vol dir que l'economia es colapsi. Simplement fem esment a les possibilitats de creació de nous jaciments d'ocupació i de noves activitats econòmiques que substitueixin les anteriors fins que es puguin tornar a fer si és que són viables.

I encara podem trobar un quart element d'aquest paradigma, la privatització de certs serveis que fins ara eren gratuïts a l'Estat del Benestar i que en l'actualitat els diferents Estats s'han adonat que no poden assumir sense un endeutament excessiu. Aquest afecta directament alguns principis considerats universals però que poc a poc formaran part dels drets individuals aconseguits a través del propi esforç econòmic, no col·lectius aconseguits de forma indirecta amb els impostos.

Per tant, aquests canvis econòmics i socials hauran de fer canviar la legislació laboral.

En resum, en aquest capítol hem obtingut una definició del Teletreball i hem pogut constatar la diversitat d'implicacions que el Teletreball té amb el desenvolupament de la Societat de la Informació i de les diverses formes de gestió empresarial. El seu futur és clar. Està intimament relacionat amb les noves tecnologies i el seu desenvolupament. La seva implantació dependrà també de la contemplació dels diversos riscos que pot tenir el Teletreball a la llar concretat en la dinàmica de les relacions familiars i l'adequació de l'espai de treball i els processos de comunicació implicats.

O sigui que, el Teletreball tot i estar en una etapa embrionària, és factible i es configura com la forma de treballar per la nova Societat de la Informació. La societat haurà d'evolucionar per a la plena acceptació del treball a casa, però l'evolució a hores d'ara sembla inevitable.

## **APARTAT E**

### **CAPÍTOL IX**

#### **Conclusions de la tesi**

#### **Índex**

	<b>Pàg.</b>
Introducció	748
9.1.- Aspectes generals	749



9.2.- Respostes als diferents objectius plantejats	
9.2.1.- Sobre el concepte de Teletreball, les condicions psicosocioambientals relacionades i els trets característics de la persona que teletreballa.	751
9.2.2.- Sobre els diferents discursos del Teletreball.	755
9.2.3.- Sobre la realitat del Teletreball practicat des de casa i els aspectes que han de tenir en compte les persones que teletreballen per aconseguir un entorn favorable a l'activitat.	759
9.2.4.- Sobre el que s'ha de tenir en compte per l'empresa en el canvi cap a un sistema de Teletreball.	761
9.3.- Reflexions sobre el Medi Ambient i la Societat.	764
9.4.- Utilitat dels resultats de la investigació.	766
Consideració final	768

## **Introducció**

Aquestes conclusions són el resultat de l'anàlisi efectuada en diferents discursos que sobre el Teletreball hem anat recollint. La investigació ha partit d'una sèrie d'objectius relacionats al capítol 0. Les conclusions van referides de forma específica a aquests objectius inicials. D'aquesta manera encapçalem els diferents apartats amb l'objectiu proposat inicialment. A part d'aquesta metodologia incorporem dues noves conclusions, una lligada amb les condicions psicosocioambientals de l'entorn de treball i l'altra a les utilitats dels resultats. Ens referim en el primer cas a la relació del Teletreball amb el Medi Ambient i el seu impacte social, i en el segon cas a les possibles aplicacions dels resultats de la investigació com a conseqüència de les principals aportacions.

## 9.1.- Aspectes generals

En aquestes conclusions tractem de l'elaboració de la tesi i els resultats finals.

La revisió de la metodologia sobre el discurs i la creació d'un model d'anàlisi del discurs del Teletreball basat en el construccionisme social seguint a Burr (1997), ha estat una de les conseqüències de la investigació. S'ha creat un sistema que permet recollir de forma sistemàtica les diferents fonts del discurs. S'ha dissenyat la recollida d'informació amb l'ajuda de la literatura sobre el tema i de les entrevistes preliminars amb persones considerades prescriptors, persones enteses en el Teletreball i que a la vegada actuen com a generadors del discurs. Aquest sistema ens ha permès la definició d'una sèrie de categories característiques del Teletreball. Aquestes categories a mesura que ha avançat l'anàlisi han augmentat en nombre i han acabat configurant un model força complet de dimensions i categories sobre el Teletreball que a voltes han aportat informació i a voltes no en funció de la font.

El que és important de remarcar és que aquest model ha estat generat des del propi discurs i per tant ha estat modificat des del punt de vista dels diversos actors i generadors d'aquest discurs.

Hem analitzat quatre fonts o dit d'una altra manera, hem emprat quatre perspectives d'anàlisi:

- La de la literatura impresa: llibres, revistes, investigacions.... És la font pròpia de tota investigació, la revisió bibliogràfica que emmarca tot el procés posterior de la tesi i el justifica.
- La de la informació que es troba a la xarxa en Webs especialitzades, en un recull digital de premsa i la informació que han donat set entrevistats que es configuren com a prescriptors i per tant generadors del discurs. Aquesta font esdevé la font contextual que informa sobre l'estat del discurs en l'imaginari social, sobre com es genera aquest discurs a partir de fonts amb credibilitat.

La premsa analitzada és principalment Expansión, Cinco Días, La Vanguardia, l'Avui i El País.

- La de la informació que subministren els membres d'una llista de discussió sobre Teletreball amb implantació a Espanya i Sudamèrica patrocinada per la Red Iris i dirigida pel doctor Antonio Padilla de la Universidad de Málaga. Representa l'anàlisi dels consumidors del discurs. Hem analitzat què entenen i què generen a la vegada sobre el discurs.
- La informació que donen els teletreballadors en actiu a partir de les entrevistes realitzades a catorze teletreballadors. Representa la font de la vivència concreta, l'experiència pràctica de l'aplicació del concepte.

A partir d'aquestes fonts que corresponen per ordre als capítols I, II, IV, V, i VI s'ha elaborat el capítol VII de recapitulació que ha servit de base pel capítol VIII de discussió on s'han aclarit i definit cada un dels conceptes i a on s'ha aplicat el model d'anàlisi per trobar les relacions entre cada una de les fonts. Finalment s'han redactat aquestes conclusions generals.

S'ha intentat donar una resposta breu a cadascun dels objectius plantejats per tal que es tingui una idea general de la investigació de forma ràpida.

## **9.2.- Respostes als diferents objectius plantejats**

### **9.2.1.- Sobre el concepte de Teletreball, les condicions psicosocioambientals relacionades i els trets característics de la persona que teletreballa**

Podem definir les condicions psicosocioambientals com aquelles condicions de la tasca, de la persona (trets característics) i de l'entorn immediat que afavoreixen l'assoliment dels objectius de producció. Per tant en aquest apartat fem referència a l'objectiu general, a l'objectiu específic referit a les condicions psicosocioambientals i a l'objectiu específic referit als trets característics de la persona que teletreballa. Aquestes condicions psicosocioambientals les presentem referides als tres àmbits anteriors.

#### ***Tasca***

La tasca ha de ser una activitat que compleixi una sèrie de requisits per poder-se realitzar amb el Teletreball:

- Tasca que permeti realitzar-se a distància.
- Realitzada de forma individual.
- Que requereixi una certa concentració.
- Realitzada en espais reduïts.
- Que sigui intel·lectual.
- Realitzada amb autonomia i capacitat de decisió.
- Que requereixi poca comunicació amb l'equip.
- Que permeti controlar el ritme del treball.
- Que els resultats siguin quantificables.
- Que permeti una satisfacció intrínseca en el treball realitzat.

Hi ha alguna d'aquestes característiques que es pot matisar. Ens referim als aspectes individuals i de no equip. L'evolució de les noves tecnologies permet el treball en equip

i per tant a partir de les aplicacions “Groupware” es supera aquesta síndrome de la individualitat i del no contacte amb altres teletreballadors o amb l’empresa. L’evolució de la videoconferència i l’abaratiment del preu de les comunicacions afavoreix aquesta dinàmica grupal.

També relacionat amb la tasca es troben els aspectes organitzacionals que contribueixen al bon èxit de l’experiència de Teletreball. Aquests aspectes organitzacionals es basen en una premissa, la Direcció per Objectius. Altres teories o corrents de pensament actuals poden ajudar a crear un estat d’opinió i un substrat actitudinal que contribueixi a implantar el Teletreball com pot ser la Intervenció Ambiental, la Direcció per Valors, la Gestió per Competències o la Intel·ligència Emocional.

Qualsevol d’aquestes teories considera l’individu com a persona. Aquesta persona és capaç de tenir iniciativa, és autònoma i de gran importància en la cadena de valor. Evidentment el teletreballador requereix d’autonomia i de confiança en la feina que realitza i amb els empleadors.

De fet es poden trobar una sèrie de tendències organitzacionals relacionades precisament amb la capacitat de l’empresa per acceptar el Teletreball:

- L’automatització i la globalització.
- La disminució dels nivells en l’organització o “flat organization”.
- L’orientació al client.
- L’ “Outsourcing”.
- L’ “Outplacement”.
- Les economies d’escala.
- La constitució d’equips de treball amb interactivitat entre ells.
- La variabilitat de la producció i com a conseqüència els contractes a temps parcial o per activitat o projecte.
- L’estructura de bombolla (“Bubble Organization”).
- L’estructura de Matriu temporal (“Soft Matrix”).
- L’Organització en Xarxa.
- L’Organització que Aprèn.

- Les HPWS o estructures d'alt rendiment.
- La Direcció per Valors

### ***Persona***

Pel que fa al perfil del teletreballador les diferents aportacions han configurat unes característiques que té i ha de tenir una persona que teletreballa.

Es pot parlar per tant d'una sèrie de factors psicosocials que a partir de les diferents perspectives d'anàlisi s'han recollit:

- Voluntarietat per tal de mantenir l'equilibri emocional i l'automotivació.
- Coneixement de la tasca.
- Coneixement de les eines informàtiques i les seves possibilitats.
- Responsabilitat i maduresa.
- Organització.
- Autodisciplina.
- Automotivació.
- Innovació.
- Autonomia.
- Autoconfiança o "self-efficacy" en el concepte de Bandura (1977; 1993).
- Capacitat de comunicació.
- Capacitat d'adaptació als canvis.
- Equilibri emocional.
- Resistència a l'estrès.
- Resistència a la solitud.
- Capacitat per a diferenciar el rol familiar del rol laboral.
- Necessitat de pocs contactes socials.

### ***Entorn Immediat***

És l'entorn configurat per l'entorn familiar, l'entorn dels veïns i amics i l'entorn caracteritzat pel suport que es rep de l'organització.

Castells (1997) ens parla de la crisi de la família. La dificultat de desenvolupar tots els rols que es demanen als membres familiars, pot explicar la dificultat de mantenir relacions socials estables dins de la llar basada en la família. I aquesta dificultat pot ser més gran amb el Teletreball a la llar. Per tant cal tenir un entorn psicosocial favorable.

Aquesta relació entre el teletreballador i el seu entorn immediat és molt important de cara a assegurar l'èxit de l'experiència. Per què totes les parts tinguin elevats nivells de satisfacció cal:

- Tenir un espai prou ampli per a desenvolupar-hi l'activitat, situat en una zona que permeti les visites (prop de la porta d'entrada) i aïllable quan convingui.
- Tenir l'espai dissenyat de forma ergonòmica, és a dir, tenir en compte els desplaçaments per la base de treball, la col·locació dels diferents aparells i les diferents situacions de la matèria que es fa servir per a realitzar la tasca. Tot s'ha de dissenyar des d'un punt de vista funcional.
- Preveure totes les situacions de risc que es poden donar en aquest espai de treball, siguin per a la salut com poden ser la visió, exposició a gasos tòxics, manca de determinats moviments, possibles caigudes...; o siguin motivats per situacions de risc de pèrdua d'informació, de confidencialitat o de seguretat dels aparells allà dipositats.
- Revisió dels pactes de parella i familiars implicats en la realització del treball a casa. Aquests pactes passen per fer explícits els horaris de treball, la utilització conjunta de l'espai, o exclusiva i la realització de tasques familiars.
- Revisió de les normes d'interacció amb l'entorn social més immediat de fora de la família (amics, veïns).



- Relació explícita dels mecanismes i sistemes de comunicació que permetin tenir el suport de l'empresa i dels altres companys.
- Altres mecanismes de suport social com poden ser determinades llistes o grups de conversa.

### **9.2.2.- Sobre els diferents discursos del Teletreball**

L'anàlisi dels diferents discursos sobre el Teletreball que s'han proposat i portat a la pràctica s'ha focalitzat en l'anàlisi del Teletreball des del propi domicili. Hi ha diferents formes de viure i veure la situació, i en la seva anàlisi s'ha basat la recerca. No obstant hem recollit les diferents accepcions del Teletreball que són:

- Com a formes bàsiques:
  - Teletreball a casa. Caracteritzat per teletreballar en el propi domicili. Els estudis sobre la implantació del Teletreball fan servir la freqüència d'un o més dies teletreballant a casa per considerar-se teletreballador.
  - Teletreball mòbil. Caracteritzat per poder treballar allà on sigui. Requereix un equip portàtil i unes comunicacions avançades. És el sistema d'IBM anomenat per ells "Mobility", o sigui afavorir el contacte amb el client.
  - Teletreball en Telecentres. És una opció que es perfila amb cert futur. Permet agrupar tecnologies, sistemes de comunicació i coneixement compartit. Significa muntar una infraestructura des de la qual els usuaris puguin accedir als sistemes de comunicació a través de la xarxa i disposin d'altres serveis. L'infraestructura pot ser semblant a la dels viviers d'empreses però enfocada a les noves tecnologies i als teletreballadors com a usuaris. Apropa el treball al treballador sobretot en àrees rurals.
- Segons el temps de dedicació:

- Teletreball a temps parcial. Vol dir dedicar-hi una estona durant la jornada laboral.
  - Teletreball a temps complert. Parlem de temps complert quan es dedica tota la jornada al Teletreball
- Segons el concepte d'ús:
    - Teletreball com a complement de la feina. Vol dir que el Teletreball és vist com un complement de la feina que com a empleat es desenvolupa dins d'una empresa o organització. Normalment es practica en arribar a casa.
    - Teletreball com a única font d'ingressos. L'única perspectiva d'ingressos econòmics és per la via del Teletreball. Per tant la persona organitza la seva activitat en funció de les tasques que li siguin encomanades.
- Segons la necessitat de valoració social del col·lectiu:
    - Teletreball com a professió. Normalment són persones amb poca preparació acadèmica i amb limitacions professionals. Per aquestes persones el Teletreball esdevé per si sol un identificador que els pot comparar amb altres col·lectius professionals ja reconeguts com per exemple els metges, psicòlegs, advocats, consultors...
    - Teletreball com a mitjà. D'aquesta opinió són la majoria de professionals liberals que veuen en el Teletreball un mitjà que els ajuda a efectuar la seva tasca que d'una altra manera la realitzarien sense les noves tecnologies, però amb menys eficiència.
- Segons el valor afegit que s'aporti:
    - D'alt valor afegit. Correspon a les persones que a través del Teletreball creen molt valor als processos de treball en els que estan implicats. Això passa amb determinades persones que pel seu

coneixement o per la seva vàlua social són molt respectades. La seva intervenció en el procés és decisiva.

- De baix valor afegit. És l'activitat desenvolupada per persones que fan tasques auxiliars no considerades decisives en el procés en el qual estan immerses. Podem parlar dels professionals que es dediquen a la transcripció de textos, traduccions no especialitzades, introducció de dades, etc.
- Segons el tipus de relació contractual:
  - Teletreball autònom. Ens referim al desenvolupat per un professional liberal o dit d'una altra manera, a la persona que es dona d'alta a l'impost sobre l'IAE i es veu obligada a donar-se d'alta també al règim d'autònoms de la Seguretat Social.
  - Teletreball dependent. És l'efectuat per persones que treballen dins d'una empresa o organització i formen part d'un sistema d'implantació del Teletreball. Normalment afecta a una part de la plantilla i és una situació voluntària i reversible, és a dir, que es pot tornar a la situació de "treballador".

Ara bé, com ja hem comentat la investigació només s'ha centrat en el Teletreball en el domicili que bé a suposar el 50% del Teletreball a Europa (Comissió Europea, 1999). La investigació ha partit de les diverses fonts del discurs, és a dir, dels prescriptors, dels consumidors i dels practicants que configuren diferents perspectives d'anàlisi. S'han analitzat cent vint-i-quatre articles de la premsa diària i de webs especialitzades que han donat juntament amb set entrevistes a persones considerades prescriptors, el punt de vista del que podríem anomenar font principal de generació del discurs. Aquest grup de prescriptors està format per persones amb una certa influència sobre el col·lectiu de teletreballadors reconeguda per la seva qualitat d'investigadors o per portar a terme iniciatives sobre Teletreball. En un altre pla d'anàlisi s'han analitzat cent vuit aportacions a una llista de distribució especialitzada en Teletreball que ens ha donat l'opinió dels consumidors del discurs, les persones que d'una forma o altra s'interessen pel tema i creen un altre discurs. Finalment el mètode emprat s'ha centrat en la

realització de catorze entrevistes a persones que es consideren teletreballadores (dues persones coincideixen en el grup dels prescriptors). Aquest grup està configurat per persones que practiquen la docència, la consultoria, la traducció, la realització de guions i la coordinació d'equips de treball, la implantació de sistemes telemàtics, l'anàlisi de sistemes, el periodisme i la coordinació de sistemes de Teletreball. Per tant hem recollit un ventall de professions o activitats que es considera que es poden desenvolupar a partir del Teletreball.

Tant en aquestes entrevistes com en les efectuades als prescriptors, els dos grups han opinat sobre el treball a domicili i han fet explícites les seves vivències i opinions sobre aquesta modalitat del Teletreball.

Finalment, com a resultat de la informació recollida, hem formulat una proposta de definició del que és Teletreball:

***Teletreball és una tasca realitzada a distància d'un centre de producció on s'ha d'aplicar el resultat de la tasca, sense control directe dels destinataris de la tasca, amb un fort component d'autoorganització, compromís i planificació d'objectius per part de les persones que facin servir aquesta modalitat de treball que inclou el lloc de realització i el temps de realització de la tasca i basada en les possibilitats de comunicació que ofereixen les noves tecnologies.***

### **9.2.3.- Sobre la realitat del Teletreball practicat des de casa i els aspectes que han de tenir en compte les persones que teletreballen per aconseguir un entorn favorable a l'activitat**

Per conèixer la realitat del Teletreball al propi domicili, hem realitzat una sèrie d'observacions a casa dels teletreballadors entrevistats. En total s'han efectuat 12 observacions del lloc de treball i de l'habitatge en general.

D'aquestes observacions es pot deduir que en general l'estructura del domicili no està adaptada a la realitat del treball. Pel que fa a la situació en l'espai de l'estació de treball, sembla que no es té en compte la possibilitat de causar les mínimes interferències amb la vida privada. No tenim cap cas pel que es pugui afirmar que hi ha una bona separació entre la vida privada i la de treball, però també és cert que l'estructura actual dels habitatges no està pensada per a l'aïllament d'una part.

Pel que fa a l'ergonomia de l'espai de treball, en general no estan dissenyats i pensats pel treball. Podem destacar un o potser dos espais, si tenim en compte que la persona sabia que ho havia de tenir en compte, que si que estan pensats de forma que es faciliti la tasca. Per tant, la principal conclusió en aquest àmbit està relacionada amb la necessitat d'orientar les persones que vulguin optar pel Teletreball en qüestions ergonòmiques i d'evitació de riscos laborals.

Podem dir que el Teletreball es dóna en moltes situacions diferents. Hem observat situacions on l'habitatge era ocupat per una persona sola, altres en què era ocupat per una parella, altres era ocupat per una família de tres membres, i una altra per una família de set membres. La principal conclusió és que el fet d'estar sol facilita la relació de Teletreball en reduir les tensions interpersonals. Volem dir que s'evita tot el procés de negociació i creació de normatives entre dues o més persones. En canvi no podem dir que s'evitin les tensions pròpies del que és la situació individual, a voltes acompanyada d'una sensació de solitud. La pràctica es complica amb el fet de compartir l'espai amb més persones, primer amb una parella i després amb els fills o amb altres parents. El fet d'haver d'establir unes normes posa en conflicte els diferents rols de la persona que

teletreballa i per tant es crea una situació que necessita d'una resposta efectiva per poder desenvolupar el Teletreball.

Aquesta resposta està lligada als aspectes psicosocioambientals implicats en el procés de treball en el propi domicili. I per tant aquesta solució no és vàlida per tothom. Hi ha qui podrà organitzar perfectament la seva tasca des del menjador de casa i envoltat de la família, en funció del seu entorn psicosocioambiental i de les característiques de la tasca. Altres amb la mateixa situació són incapaços de treballar. La qüestió es planteja, doncs, com una situació diferent en cada cas, però amb una necessitat, la de ser acceptada per tots els membres de la unitat convivencial i sobretot que hi hagi una gran capacitat d'adaptació i flexibilitat per part de la persona que teletreballa.

Des del punt de vista dels teletreballadors hem de considerar una sèrie de factors que s'han de tenir en compte per tal d'assolir un bon clima de treball i unes condicions favorables a l'activitat a distància. Els teletreballadors poden incidir en:

La seva formació en les noves tecnologies i en el coneixement de la tasca de cara a millorar la seva productivitat i la qualitat del seu treball; en la necessitat de formar-se en els condicionants actitudinals de la situació de Teletreball, en la superació de les diferents barreres que es poden plantejar a partir de les actituds apreses amb anterioritat i que no serveixen per a la situació de Teletreball; l'anàlisi de les pròpies necessitats sobre l'espai i l'utilitatge requerits que esdevé un aspecte organitzatiu important per poder complir els objectius; el disseny ergonòmic de l'espai de treball que els ha de facilitar la realització de la tasca; la facultat d'aïllar l'espai de treball de manera que no interfereixi en la vida domèstica, establint barreres físiques o simbòliques que mostrin, a la resta dels membres que conviu al domicili, la seva situació d'activitat laboral, i a la vegada li permetin aïllar-se mentalment d'altres tasques que es poden realitzar al domicili; la possibilitat de rebre visites i la tria de l'espai més adequat en funció d'aquesta necessitat; la revisió de les normes, dels pactes familiars i de parella per tal de fer un entorn de suport social al que pugui recórrer en situacions de tensió, de sobrecàrrega o de desànim; la comunicació a l'entorn immediat (amics, altres familiars, veïns), dels horaris més possibles de treball o de la dinàmica generada

pel treball a casa de cara a aconseguir el màxim de temps de dedicació a la tasca sense haver-la d'interrompre; la gestió del temps que permeti fer pauses a determinades hores i relaxar la musculatura i la vista per evitar l'efecte del cansament sobre el seu rendiment; tenir cura dels aspectes generals sobre la seguretat i la salut a la seva base de treball, que sovint s'ignoren o es minimitzen per l'efecte d'atribuir a la situació de treball les característiques de la conceptualització del propi domicili; i finalment pot incidir en tenir especial cura en la confidencialitat d'alguna de les informacions de què disposen i amb les normatives de seguretat del domicili ja que poden causar perjudicis a tercers.

#### **9.2.4.- Sobre el que s'ha de tenir en compte per l'empresa en el canvi cap a un sistema de Teletreball.**

S'ha fet una revisió de les variables que ha de tenir en compte una empresa per implantar un sistema de Teletreball. A partir de les diferents aportacions sembla clar que des del punt de vista de l'empresa, el principal canvi que ha d'assumir és el de treballar per objectius. Sense una programació per objectius que puguin ser controlables i demostrables, ni l'empresa ni el teletreballador tenen els límits clars de la seva tasca.

Què es pot exigir? Què es pot fer? Altres aspectes com la Gestió per Competències si bé són sistemes que de segur poden afavorir el Teletreball no són tant determinants. Diríem que són factors col·laterals que incideixen en l'evolució dels Recursos Humans a les empreses i aconseguen millores pel treball autònom i a distància. Però no hi ha una relació de necessitat com en el cas de la Direcció per Objectius. El mateix podem dir de la Direcció per Valors. Si bé una gestió dels valors pot ajudar en alguns aspectes del Teletreball com en la possible pèrdua d'identitat amb l'empresa, (és de suposar que si es comparteixen una sèrie de valors la identificació i la implicació estan facilitades), la seva existència no és determinant pel Teletreball tal com ho és l'adopció de la direcció per objectius. I el mateix discurs es pot mantenir amb les altres teories i corrents de pensament relacionats amb l'empresa i amb la tasca a realitzar que hem analitzat com són la Intervenció Ambiental, la Intel·ligència Emocional i la Gestió del Coneixement.

Hem trobat per tant, una sèrie d'aspectes a tenir en compte per l'empresa de cara a la implantació d'un sistema de Teletreball que podem concretar en:

Com a condició prèvia, l'establiment de la Direcció per Objectius sense la qual ens trobem que el Teletreball no funciona; paral·lelament podem pensar en l'orientació als resultats que facilita la implicació dels teletreballadors; la definició d'uns objectius de l'experiència i un sistema de control per assolir-los en un determinat període de temps; el fet de disposar d'un determinat pressupost que ajudi a minimitzar l'impacte que significa per la persona que teletreballa, el fer-se càrrec de les despeses que ocasiona la seva tasca; portar a terme l'experiència amb la col·laboració dels treballadors i els sindicats per tal de llimar susceptibilitats i aclarir els termes econòmics que han de ser públics i transparents per tal que ningú es pugui sentir discriminat; per tant ha de mantenir una visió de conjunt tant dels teletreballadors com dels treballadors; Adaptar els objectius, mantenir la flexibilitat dels objectius d'acord amb les circumstàncies de cada moment per tal de mantenir una estructura adaptativa als canvis; fomentar la motivació intrínseca dels teletreballadors; seleccionar el personal de forma adequada verificant que les persones que han de portar a terme l'experiència tinguin els trets de personalitat adequats per portar una activitat a distància del centre de treball; en conseqüència també, de cara a facilitar aquesta tasca, haurà d'establir un sistema de suport al teletreballador tant material com emocional; també haurà d'establir un sistema de comunicació eficaç i eficient que contempli en determinades circumstàncies la presencialitat, que hem definit com a imprescindible per crear un sentiment de pertanyença a un determinat col·lectiu; el disseny d'un sistema de control i coordinació que permeti en tot moment conèixer l'estat de la tasca sense que suposi una interferència en la intimitat del teletreballador; aquest sistema implica l'assignació d'un contacte o supervisor intern que sigui el referent de suport que la institució dóna a la persona que teletreballa; l'empresa també ha de contemplar la formació de teletreballadors i del personal directiu en les noves formes de treball a distància i en els aspectes psicosocials implicats; i finalment podem fer referència a la definició d'un model de contracte en funció de les necessitats de l'empresa i dels teletreballadors que defineixi amb claredat la relació.



Precisament la definició d'aquest contracte és molt important per a la futura relació. Cal deixar molt clara la relació contractual per evitar els imprevists que la distància agreuja. El contracte hauria d'incloure:

El salari i les facilitats ocasionals que es mantenen; els dies de presència a l'empresa i les tasques que es desenvoluparan a distància i a l'empresa; els desplaçaments que caldrà efectuar; les indemnitzacions per despeses de Teletreball si és pertinent; les hores en les quals haurà d'estar disponible per a la comunicació amb l'empresa i el sistema per informar sobre l'estat de les diferents tasques i activitats que desenvolupi; les hores habituals de treball per tal de poder establir contacte si cal i per tal d'exercir un cert control sobre l'activitat i obtenir dades per a la seva avaluació; les vies de comunicació a emprar amb l'especificitat de les seves característiques; els procediments i normes a seguir en tota situació, ja sigui la normal fruit de l'operativa pròpia de l'activitat, ja sigui en situacions imprevistes; haurà de descriure el lloc de treball i les seves característiques per tal de tenir controlades el màxim de característiques ambientals i ergonòmiques de l'espai a més de les de seguretat; també s'ha de preveure la quantitat de visites que haurà de rebre la persona que teletreballa, siguin clients o supervisors i el lloc i la forma d'atendre-les; la part que assumeix els costos dels equips i el seu manteniment, o el sistema de repartiment; el detall de les possibilitats d'accidents laborals i la seva cobertura; les assegurances que ha de contractar el teletreballador relatives a la seguretat del domicili i l'equipament dipositat; la possibilitat d'ús de l'equipament propietat de l'empresa per altres persones no autoritzades directament ja que en cas contrari se li podran demanar responsabilitats a la persona que teletreballa; la possibilitat de transformar-se en col·laborador extern o no; i finalment haurà d'incorporar la durada de la situació de Teletreball i la possibilitat de reversió a la situació anterior.

### **9.3.- El Medi Ambient i la Societat**

També des del punt de vista del medi ambient podem afirmar que el Teletreball és ambivalent. Si d'una banda disminueixen els desplaçaments en vehicle privat, d'una altra es poden augmentar els petits recorreguts i augmentar en general el consum energètic en especial els mesos de fred on cadascú a casa seva consumeix una energia que si no hi fos no consumiria. De totes formes la proporció per escalfar unes oficines no sembla ser la mateixa que escalfar totes les llars dels treballadors donat que en aquest últim cas les calefaccions estan connectades tot el dia per mantenir una certa temperatura (sobretot si hi viuen altres persones i hi són durant el dia). El trasllat a casa no suposa un augment del consum energètic gaire significatiu i per tant si desapareixen les oficines centrals s'obté un estalvi energètic. Per tant pot millorar la qualitat de l'aire i disminuir la pol·lució, però fins i tot pot augmentar el consum energètic si pensem en les demandes particulars de més energia a l'hivern i a l'estiu amb els aires condicionats. El que es posa en evidència és que al nostre entorn, el cost l'assumeix la persona que teletreballa, tant si a nivell global s'estalvia energia com si no.

Una altra possibilitat fóra la de convertir les llars dels teletreballadors en centrals autònomes d'energia. És a dir, aprofitar les energies alternatives com la solar o l'èdica per convertir el domicili en un generador d'energia i facilitar l'autoconsum. En aquest cas, en estar connectat a la xarxa general elèctrica, es pot convertir en un subministrador d'energia i cobrar un cànon en funció de la quantitat d'electricitat lliurada. La inversió és cara però tampoc és forassenyada i en alguns casos com els telecentres rurals pot ser una solució molt interessant de cara a rendibilitzar la inversió i minimitzar l'impacte ambiental que suposen les infraestructures elèctriques i el consum d'altres fonts d'energia no renovable.

Un altre aspecte que planteja dubtes és el reciclatge dels diferents components informàtics i els consumibles. Què se'n fa de l'ordinador vell, de les impressores, tonners, cartuxs i paper consumit? No sembla preocupar gaire ni als teletreballadors ni a les empreses i donada la poca consciència del reciclatge a les empreses no sembla que a casa de cadascú la cosa vagi millor. Els contenidors estan plens de cintes, cartuxs i

ordinadors sencers. Per tant caldrà crear a nivell de la societat en general i de les comunitats locals en particular, un sistema de reciclatge de components electrònics que inclogui fins i tot un benefici pel teletreballador, sigui econòmic, sigui com a mínim de coneixement de l'estalvi produït amb la seva actitud que ha revertit en la comunitat. Fins ara molts sistemes de reciclatge no funcionen, perquè al contribuent se l'obliga a pagar per fer desaparèixer els residus de la seva activitat. Però s'oblida que l'actitud cap al reciclatge reverteix en un benefici per a la societat, quantificable i demostrable, que evita la construcció de noves plantes de tractament de residus o serveix per minimitzar altres impactes ambientals. Per tant no sembla forassenyat premiar l'actitud positiva de reciclar amb alguna compensació econòmica per mínima que sigui.

Altres aspectes que hem comentat es refereixen a la qualitat de vida dels teletreballadors i la seva influència en l'entorn immediat, en les relacions socials de les seves comunitats de residència. Sembla clar que el Teletreball aporta un major grau de contacte amb els veïns i comerços de la zona i permet per tant substituir relacions de treball per les relacions comunitàries. Potser estarem vivint un aflorament de les relacions socials amb l'entorn i un reviscolament de la ciutat des del punt de vista sostenible. El domicili no és només el lloc on es va a dormir, és on es viu, i això repercuteix clarament sobre l'entorn construït, sobre la seva conservació i dinàmica cultural i social.

El Teletreball obre noves perspectives comunitàries i polítiques. Els representants de la comunitat que no tinguin dedicació exclusiva, poden millorar molt les seves relacions entre l'empresa per la que treballen i la institució on presten els seus serveis. Poden combinar les seves obligacions com a teletreballadors amb les seves obligacions socials. Un altre aspecte és el de la participació ciutadana. El Teletreball permet tenir una participació més activa en fòrums i consultes a la població. El fet d'estar connectat a la xarxa per motius professionals contribueix a què en moments de distensió es pugui participar en algun debat que faci referència a la comunitat on es resideix.

## 9.4.- Utilitat dels resultats de la investigació

Sembla que els resultats que apunta la tesi es poden aplicar o poden ajudar a millorar diversos aspectes de l'empresa. En primer lloc es pot **millorar la productivitat**. Ens referim a què el control de les condicions psicoambientals i psicosocials de l'entorn immediat del teletreballador ha de contribuir a millorar la productivitat. La investigació permet prendre consciència d'aquestes condicions i per tant facilita l'adopció dels mecanismes de control que permetin l'augment de la productivitat.

Aquesta millora de la productivitat també pot ser conseqüència de la **millora del nivell de qualitat de vida laboral**. Amb la presa de consciència dels factors que influeixen la realització de la tasca a distància, amb l'aprofitament dels avantatges del Teletreball i el control de les condicions psicosocials que dificulten la seva realització s'assoleix un bon nivell de qualitat de vida laboral.

Un altre aspecte a què pot contribuir la investigació és la **reducció de l'estrès**. El fet de controlar les diferents demandes de la feina i alhora aconseguir el suport social que pot donar la parella i la família pot fer disminuir en gran mesura l'estrès. Aquesta seria una possible conseqüència que pot donar l'anàlisi de les dades que obtenim amb la tesi.

Creiem que la tesi posa de relleu la gran **importància dels factors ergonòmics** en l'estació de treball. Una conseqüència de la investigació és la consideració d'aplicar criteris ergonòmics al disseny de l'espai. L'observació de l'espai de treball dona una sèrie de recomanacions per tenir en compte a l'hora de plantejar les necessitats d'un espai de treball.

Una altra utilitat es pot trobar en el **redisseny organitzatiu** ja que donem elements per a afrontar-lo. Es plantegen una sèrie de factors que han de contribuir a facilitar el canvi organitzatiu per implantar un sistema de Teletreball.

La possibilitat de **subcontractar el treball** donat que hem obtingut una reflexió sobre pautes a seguir per les empreses que necessiten simplificar la seva estructura i per tant

han d'establir un sistema de comunicació eficaç per augmentar la qualitat del producte o servei. Hem analitzat els aspectes de comunicació i interdependència entre una estació de treball i la seu de l'empresa. Per tant, aquesta reflexió es pot aplicar als processos de subcontractació o "outsourcing".

Els resultats poden ajudar a **millorar la comunicació** entre els membres de la mateixa empresa i els teletreballadors en general. La reflexió que aportem serveix per posar èmfasi en els sistemes de comunicació entre l'empresa i els seus treballadors i per aportar elements de millora d'aquesta comunicació des d'un punt de vista psicoafectiu.

Amb els resultats aportem una reflexió sobre els avantatges per l'empresa. Per tant podem contribuir a **millorar la competitivitat** de les petites i mitjanes empreses donat que l'estructura de Teletreball pot resultar menys costosa a l'empresa. És de suposar que algun dels avantatges del Teletreball, com és la simplificació de l'estructura, han de contribuir a millorar la competitivitat. Amb les aportacions de la investigació creiem que donem informació sobre el sistema de Teletreball i podem ajudar a decidir les característiques de la seva implantació.

Un últim punt a tenir en compte en aquesta revisió sobre les utilitats dels resultats és la reflexió sobre la qualitat i la contribució que podem fer a la **millora de la qualitat** del producte o servei. També creiem que si una tasca es realitza a plena satisfacció de la persona que la realitza i del seu client o empleador, el resultat del treball augmenta en qualitat. Les diferents tasques es desenvolupen amb més seguretat i implicació per part dels treballadors i per tant la capacitat d'innovació i de canvi, de capacitat d'incidència en el nínxol ecològic de l'empresa, augmenten.

## **Consideració final**

Pensem que la reflexió aportada sobre el Teletreball ha estat útil pel que fa a les diferents constatacions que hem fet.

El Teletreball es configura principalment com una nova forma de tenir treball, de generar-lo a partir de convertir-se en autònom, de forma legal o submergida.

L'afrontament de la situació de Teletreball depèn de la forma de ser de les persones, dels seus trets de personalitat. Per tant no totes les persones poden practicar el Teletreball

Els efectes del Teletreball no es coneixen a llarg termini. Per tant la problemàtica que pot generar no es pot definir amb certesa. Les nostres reflexions i els apunts que hem anat fent s'han d'interpretar en clau temporal. És a dir, són vàlids en el nostre context actual, en la nostra data històrica.

Per aquest motiu no podem afirmar amb rotunditat que el Teletreball provoqui la precarització del treball. Pel que hem analitzat, aquesta és la percepció majoritària de les persones que cerquen en el Teletreball un mitjà de subsistència. Ara bé, segurament que la implantació progressiva de les noves tecnologies i el canvi actitudinal que promouran serà decisiu en aquesta percepció.

Una altra característica que podem destacar és la diferent conceptualització del Teletreball a Estats Units i a Europa. Amb orígens històrics diferents el concepte esdevé a Estats Units, un treball que permet continuar lligat a l'empresa i a Europa, un treball que es pot fer com a autònom i per tant significa una possibilitat d'autoocupació. També hem de tenir en compte l'origen lligat al medi ambient a Estats Units i l'origen a Europa, molt més tard, lligat a la necessitat de desenvolupar l'entorn rural i evitar el despoblament. Per tant a Europa ha esdevingut una forma alternativa de generar riquesa en zones desfavorides i està configurant-se com una forma de dinamització del mercat.

Pel que fa als sindicats, hem constatat la doble visió que tenen. D'una banda, el perill que els suposa la individualització del treball que qüestiona directament el seu rol d'interlocutor social. De l'altra, el seu interès en defensar el sistema tant per les persones amb discapacitat com per altres persones que poden veure en el Teletreball una sortida per generar recursos econòmics. Per aquest motiu els sindicats evolucionen cap a la creació de seccions de teletreballadors i de treballadors autònoms de cara a reivindicar els seus drets laborals.

Un altre punt que podem destacar dels resultats de la tesi, és la dificultat d'estudiar el Teletreball a Espanya en general i al nostre entorn en general. El motiu l'hem anat manifestant al llarg de la tesi, la poca definició del concepte i les poques persones que realment teletreballen i poden aportar valor a la construcció social del concepte. Per aquest motiu, els plantejaments teòrics van per davant de la pràctica real.

Altres punts a destacar són els conceptes que en una primera aproximació vam definir com a possibles correlats del Teletreball. En un primer moment es van definir els trets generals de la investigació en funció de la importància que la Qualitat Total té en tot procés dins de l'empresa. Aquesta més que una dimensió central de la tesi s'ha convertit en un concepte simbòlic en l'anàlisi realitzada. Aquest procés de desplaçament ha estat provocat per les diferents interpretacions del Teletreball i l'anàlisi dels diferents discursos que no esmenten en cap moment una relació del Teletreball amb els processos de qualitat. Són factors independents. No per millorar el sistema de qualitat tenim un sistema de Teletreball, ni un sistema de Teletreball implica tenir un sistema de qualitat adequat. Si més no, no hem trobat cap referència a aquesta relació. Per tant, és un tema no rellevant en l'anàlisi i consegüentment no l'hem fet servir.

Un altre tema que hem obviat en l'anàlisi, no per ser irrellevant sinó per l'abast de la pròpia anàlisi és el tema del model empresarial adequat pel Teletreball. És evident que sense parlar d'objectius, no podríem parlar de Teletreball, i a partir d'aquesta evidència contrastada (Civit i March, 2000) tota incursió en els models empresarials ens allunyaria dels objectius generals de la tesi, de definir les condicions psicosocioambientals que poden afavorir que el Teletreball sigui un sistema productiu i satisfactori per totes les parts. No obstant hem fet una sèrie de recomanacions, i

apuntem el tema que podria esdevenir un nou objectiu per una altra tesi. També queda apuntada la investigació sobre el tipus de llenguatge utilitzat pels teletreballadors, aspecte prou interessant en termes psicolingüístics.

També es pot parlar dels diferents sistemes de gestió de les persones. Dins de les recomanacions per l'empresa en fem referència, però no hem aprofundit en aquest tema. La discussió sobre les diferents formes de gestió dels Recursos Humans desviava l'objectiu d'investigació cap a la revisió d'altres conceptes que poden conformar l'objectiu d'una altra investigació.

Per acabar, es pot concloure que pel que s'ha analitzat, el Teletreball és una opció vàlida per l'empresa i pel teletreballador si es respecten i es consideren totes les limitacions tant per l'empresa, com per la tecnologia de la comunicació, com pels valors i les actituds generades pel teletreballador i per l'empresa. Intentar muntar un sistema de Teletreball sobre bases falses pot provocar un desprestigi sobre l'opció de Teletreball i derivar cap a un arraconament del sistema. Cal tenir en compte els avantatges i els inconvenients per cada opció concreta i valorar la seva viabilitat. I per descomptat, la revolució de les tecnologies de la comunicació porten cada vegada més a facilitar la feina a distància sigui de la modalitat que sigui.

L'anàlisi del discurs practicat a les aportacions dels generadors, dels consumidors i dels teletreballadors ens ha permès obtenir una panoràmica general de la percepció social del concepte. L'anàlisi des dels postulats del Construccionisme Social ajuda a comprendre la generació d'aquest discurs i la seva gradual introducció en l'imaginari col·lectiu. És un concepte viu i per tant la diversitat de definicions reflecteixen la vivència personal de cada aportació i l'estat de construcció social en què es troba el concepte.

Amb aquesta investigació s'ha contribuït a aclarir el concepte de Teletreball i s'ha proposat una definició que engloba les diferents fonts analitzades. Donat el seu caràcter social, no és una definició estàtica sinó que haurà d'incorporar els canvis que a cada moment es produeixin.



# **TESI DOCTORAL**

## **ELS NOUS PROCESSOS DE TREBALL. La Gestió Psicoambiental a l'Empresa: El Teletreball**

### **APARTAT F**

	<b>Pàg.</b>
<b>Annex I. Aportacions de la llista de Teletreball. Taula de referència temporal</b>	<b>771</b>
<b>Annex II. Entrevistes</b>	<b>773</b>
<b>Annex III. Fitxa d'autovaloració sobre el Teletreball</b>	<b>897</b>
<b>Annex IV . Observacions i cròquis</b>	<b>913</b>
<b>Annex V. Bibliografia</b>	<b>935</b>

## **ANNEX I**

### **Aportacions de la llista de Teletreball. Taula de referència temporal**

Aquesta taula relaciona les aportacions a la llista i les dates en que han estat efectuades. Algunes aportacions s'han agrupat en una mateixa entrada i per tant hi ha diverses dates de l'aportació. De cara a simplificar la informació, a la taula hi hem posat la data de l'última aportació realitzada. Per exemple a Op 52 la primera aportació és de 110100 i l'última del 020300 que és la que figura a la taula; i a Op 62 l'inici és el 220200 i el final el 240500 que és la que figura a la llista. La nomenclatura de la data és ddmmaa, i la posem en aquest format per a mantenir una visualització homogènia de la numeració a la taula.

Op 1	080498	Op 2	230398	Op 3	240398	Op 4	080498
Op 5	310398	Op 6	310398	Op 7	310398	Op 8	260398
Op 9	170398	Op 10		Op 11	190498	Op 12	271198
Op 13	250398	Op 14	250398	Op 15	020499	Op 16	020499
Op 17	070499	Op 18	120499	Op 19	220499	Op 20	010599
Op 21	130599	Op 22	300599	Op 23	010699	Op 24	270699
Op 25	270699	Op 26	270699	Op 27	270699	Op 28	270699
Op 29	270699	Op 30	270699	Op 31	280699	Op 32	300699
Op 33	060799	Op 34	060799	Op 35	060799	Op 36	250799
Op 37	010899	Op 38	030899	Op 39	130899	Op 40	130899
Op 41	100899	Op 42	310899	Op 43	030399	Op 44	020999
Op 45	221099	Op 46	261099	Op 47	261199	Op 48	241299
Op 49	231299	Op 50	271299	Op 51	291299	Op 52	020300
Op 53	261099	Op 54	110100	Op 55	240500	Op 56	110200
Op 57	190200	Op 58	270100	Op 59	280100	Op 60	290300
Op 61	180200	Op 62	240500	Op 63	200300	Op 64	270200
Op 65	140300	Op 66	230300	Op 67	150300	Op 68	170300
Op 69	310300	Op 70	030400	Op 71	090400	Op 72	120400
Op 73	270400	Op 74	270400	Op 75	080500	Op 76	100500
Op 77	150500	Op 78	190500	Op 79	220500	Op 80	250500
Op 81	250500	Op 82	030600	Op 83	300500	Op 84	030600
Op 85	010600	Op 86	030600	Op 87	030600	Op 88	070600
Op 89	170700	Op 90	240700	Op 91	260700	Op 92	260700
Op 93	070800	Op 94	220800	Op 95	300800	Op 96	300800
Op 97	300800	Op 98	310800	Op 99	310800	Op 100	010900
Op 101	030900	Op 102	070900	Op 103	070900	Op 104	120900
Op 105	120900	Op 106	110900	Op 107	061000	Op 108	061000

Taula A1: referència temporal de les aportacions a la llista de Teletreball de la Red Iris

## **ANNEX II**

### **ENTREVISTES**

#### **Índex**

	<b>Pàg.</b>
1.- Notes i transcripció de les entrevistes realitzades a teletreballadors	774
2.- Notes i transcripció de les entrevistes realitzades als prescriptors 874	
3.- Taules de referència temporal. Entrevistes a teletreballadors i a prescriptors i número de pàgina on es troben	895

# 1.- Notes i transcripció de les entrevistes realitzades a teletreballadors

0200/0300

L'entrevista l'hem tinguda als locals de l'Institut de Telemàtica Aplicada (ICTA)

0200 planteja la situació del teletreballador a partir de les conclusions del seu llibre.

Fa èmfasi en la definició de teletreballador com aquella persona que treballa a distància dels recursos que li proporciona o té a la seva disposició l'empresa. No considera teletreballador al professional liberal. Diferencia entre tres tipus de teletreball:

- a casa
- al centre de teletreball,
- mòbil

i afegeix un altre del programa STAR de la UE: el referit a les empreses descentralitzades i que per tant funcionen amb una estructura pròpia de la casa matriu i s'hi comuniquen mitjançant eines telemàtiques.

El treball a casa el divideix en

- treball independent (es subcontracte una persona)
- treball sempre a casa
- treball a temps parcial o total
- treball flexible o amb horari fix

Pel que fa als centres de teletreball, poden ser o no compartits per vèries empreses i la seva utilització es fa majoritàriament en centres rurals.

Quan parla de treball mòbil especifica que el teletreball significa poder treballar allà on sigui amb les mateixes facilitats que a l'oficina.

Quan parla d'empresa descentralitzada, parla d'empreses amb front office i back office.

El lloc de teletreball té una configuració bàsica: telèfon, ordinador personal, mòdem fax i impressora.

Ens indica una sèrie de dimensions a tenir en compte com a avantatges i dificultats del teletreball

Avantatges:

- Augmenta la qualitat de vida del teletreballador
- Augmenta la possibilitat d'autoorganització
- Millora la possibilitat de relació amb l'entorn
- Estalvi econòmic en transports, roba i cura dels nens
- Augmenta la qualitat de vida
- Estalvi de temps

- Flexibilitat d'horaris
- Flexibilitat d'accés al mercat de treball
- Millora de la satisfacció
- Disminució estrès
- Disminució de la pol·lució
- Disminució del consum energètic global
- Reducció de les despeses empresarials
- Augment de la productivitat
- Augmenta l'ús de les eines informàtiques per la qual cosa es justifiquen plenament les inversions
- Adaptació a la flexibilitat
- Millora la comunicació interna de tipus formal.

#### Inconvenients

- Pèrdua de comunicació informal
- Pèrdua sentiment equip
- Pèrdua aprenentatge informal
- Pèrdua de seguretat
- Augment de les distraccions
- Sobre explotació del teletreballador
- Llocs de treball precaris
- Pot augmentar l'estrès davant les dificultats
- Problemes de protecció social i laboral
- Pot ser que es demanin responsabilitats en la presa de decisions que no pertoquen al teletreballador
- Sentiment d'aïllament, soledat.
- Reducció de la imatge i l'impacte en l'empresa
- Més dificultats de promoció

Un 89% dels treballadors es troben molt satisfets amb el seu sistema de treball i l'11% estan satisfets si bé parlem de percentatges durant el primer any de teletreballar. Sembla que amb el temps, el percentatge disminueix.

Manifesta la necessitat de fer una reunió setmanal per a retrobar-se amb els companys i poder tramitar informació de forma presencial.

També remarca que teletreballar no vol dir tampoc estar escarxofat a casa. A vegades i segons el tipus de feina, també vol dir treballar al carrer però intercanviar informació a través de les eines telemàtiques.

Personalment no té problemes familiars donat que és solter, però a algun company que coneix això li representa una font adicional d'estrès.

Proposa com a principal característica del teletreballador, l'organització.

Si rep visites, queda a un bar, no a casa. Moltes vegades es troba sobresaturat de feina i acaba treballant dissabte i diumenge.

Posteriorment coincidim a la taula rodona del col·legi de Psicòlegs el dia 2 de desembre de 1997.

En aquesta taula rodona, 0200 Pantaleó insisteix en la diferenciació que al seu parer hi ha d'haver entre teletreballador i autònom en el sentit de la propietat de la infraestructura i dins dels teletreballadors diferenciar entre els que teletreballen a casa, els que ho fan de forma mòbil i els que utilitzen un centre de teletreball. Aquests últims s'assemblarien als centres que lloguen oficines.

Creu que amb el teletreball augmenta la productivitat i la qualitat de la feina. Per a aconseguir-ho creu fonamental millorar les comunicacions a través d'una segona línia de telèfon XDSI i instal·lació de mòdem amb prou capacitat i la infraestructura necessària per a poder fer una video conferència o teleconferència. Comenta també que el lloc per teletreballar és important, que es teletreballa per a retenir professionals valuosos i que és un procés que al seu parer ha de ser sempre voluntari.

## 0201/0305

0201 té 37 anys, casat i amb dos fills. És el responsable del programa de teletreball per a disminuïts del CEPROM (Empresa de formació de CCOO) i a la vegada teletreballa una part del seu temps de treball que es converteix a vegades en un increment de la jornada laboral estricta.

Per ell, molta gent treballa a casa quan té responsabilitats i això no vol dir que estigui teletreballant. Pot ser interpretat com un allargament de la jornada laboral.

Considera que no hi ha teletreballadors in *strictu sensu*; hi ha emprenedors que intenten buscar la seva feina a través de l'autoocupació o fent de free-lance.

No es coneixen gaires experiències de teletreballadors. Hi ha projectes municipals, d'altres entitats, però només s'han identificat dues persones a Catalunya com a teletreballadors discapacitats que han trobat una oportunitat laboral en el teletreball.

Com a aspectes negatius del teletreball destaca:

- L'aïllament i la desvinculació amb l'empresa o amb algun altre entorn específic laboral
- Treballar molt més que dins de l'organització
- Problemes familiars
- Problemes d'espai
- Increment de les factures de subministraments
- Increment del cost de manteniment
- El teletreball no està ben pagat

Com a factors positius destaca:

- Muntar-s'ho com a un li va bé
- Més relació amb la família
- Un cert estalvi en desplaçaments i roba, però especialment té impacte en el medi.
- Un bon recurs per a persones amb discapacitat, especialment si fem referència als telecentres que permeten de tenir recursos per compartir i una persona de suport.

NOTA: comenta que està en un mal moment perquè ha venut la casa i no sap on col·locar la família. Posteriorment ocupa una vivenda de tres plantes i disposa d'un despatx a les golfes que li permet aïllar-se de la resta de la família al contrari de la situació actual que considera molt positiva però que l'obliga a usar el menjador com a espai de treball.

Es dona el cas que ell tenia una habitació on es posava a treballar tancant la porta i no tenia relació amb la família, la dona i els dos fills. Va optar per passar a treballar al menjador on podia mantenir aquesta interacció, no es trobava sol i podia treballar alhora.



Manifesta que no hi pot haver teletreball si no hi ha una direcció per objectius que faciliti i alhora obligui la realització d'unes determinades tasques. Aquests objectius hauran de ser coherents i assumibles, és a dir, possibles.

Si la remuneració i les condicions laborals fossin equitatives, el teletreball tindria grans avantatges. El teletreball no té sentit per ell si no es té família. Trobar-se sol no té sentit.

Per teletreballar, el teletreballador ha de tenir unes condicions psicològiques madures ja que tothom no ho pot fer. També ha de crear i aportar un cert valor afegit ja que si no ens trobem de seguida davant la precarietat laboral. No existeix cap legislació i l'única aplicable és la domiciliària que no hi té res a veure donat que el tipus de feines són diferents. De totes formes, encara que hi hagi una legislació, apareixerà un canvi de tecnologia que permetrà saltar-se-la.

El teletreballador per ell es compon de dos perfils:

- El matxaca que treballa a precari
- El professional que ven valor afegit, assessoria i consultoria.

El teletreball és tota feina o activitat econòmica remunerada que es faci des de fora de l'organització i que el resultat s'envii per mitjans tecnològics. La diferència amb el treball a domicili i un dels motius pels quals no és aplicable la legislació és que amb el teletreball et controlen la feina de manera força acurada i en el treball a domicili no.

Sense una regulació específica, la llei de prevenció de riscos laborals no es pot aplicar al domicili.

**0202**

Entrevista desenvolupada en un bar.

0202 treballa de cap de guionistes de dramàtics a TV3 realitzant en aquests moments els guions de la telenovela Nissaga de Poder. L'equip està format per l'autor que dona les pautes generals de la novel·la, el guionista en cap responsable de la coordinació general i l'adaptació dramàtica a la petita pantalla, els guionistes que desenvolupen diversos capítols diferents, els dialoguistes que treballen els diàlegs dels diferents personatges i els tècnics de posta en escena.

0202 i el seu equip treballen sobre documents penjats a la xarxa d'Internet i facilita que tots els guionistes treballin des de casa sobre el mateix document. Un cop a la setmana es reuneixen per treballar conjuntament i aprofitar la creativitat col·lectiva i la sinèrgia que es produeix a l'hora de redactar. La interacció en aquest sentit la considera fonamental.

Manifesta que teletreballar significa afegir més hores a la jornada laboral. Ell treballa una mitjana de 10 hores.

L'organització que fa és molt flexible. Sap que la feina ha de sortir i es combina les hores del dia i de la nit per complir els terminis proposats.

L'interacció familiar ha canviat per aquest tema. Tot i això, cal dir que la seva dona també teletreballa i per tant tenen unes necessitats comunes pel que fa a temps i espai i comprèn la situació que es genera.

La combinació de la feina de casa i l'atenció a la filla és motiu de pacte familiar i es resol de forma satisfactòria per tots dos. Manifesta que si està amb la seva filla i es posa a jugar amb ella quan està fent una feina, després ho recupera al vespre.

Troba però que treballa massa. El diumenge molts cops se'l passa treballant donat que el dilluns a primera hora ha de tenir una proposta de guió feta.

Manifesta un sentiment de soledat quan teletreballa i manifesta que si necessita fer una pausa, sempre va al bar de la cantonada a fer-la petar una estona, aspecte que troba gratificant perquè el desconecta molt. També posa de manifest la sensació que provoca en els altres aquesta feina a casa que sembla com si no treballassis i la gent t'ho pregunta.

Com a aspectes gratificants manifesta la capacitat d'organitzar la feina, de l'augment de la qualitat de vida que li representa estar per la família, poder anar a buscar la filla a l'escola etc.

**0101 ens explica què fa com a teletreballadora.**

El teletreball a la Universitat Oberta de Catalunya consisteix en estar connectats al campus virtual bàsicament, des de casa necessites la connexió al campus virtual per a accedir al correu electrònic i a tots els espais de formació que hi ha al campus virtual, és a dir per nosaltres és com anar al despatx de la universitat. Llavors sempre que un estigui cionnecctat al campus virtual pot treballar de la mateixa manera que si estés al despatx de la universitat. A l'entrar al campus virtual hi ha una opció de teletreball que ens permet tenir accés als fitxers de la xarxa de la facultat o sigui els fitxer de la xarxa on estem normalment quan fem treball presencial allà. O sigui, jo puc accedir a l'entorn de fitxers del meu grup de treball que són els estudis de psicopedagogia, els estudis de psicologia i pedagogia. Estem treballant en xarxa, llavors jo puc tenir accés a la xarxa entrant al campus virtual ja que hi ha un accés de teletreball. Si vols t'ho ensenyo.

**Si, això és una pantalla de 17 oi? Aprofita per explicar-me quin és aquest equip que tens.** Si és disset i això és un Pentium. **Però potser la tens una mica a la vora no?** Si, però normalment sec aquí. **Ah, llavors ja la tens a una bona distància. I això és un HP Vectra 500, Deu ser una bona fiera oi?** Si va bastant bé però això de la informàtica és molt arbitrari, a vegades es penja. **I això és un mòdem multitech..., si, és connecta a una velocitat força alta 28.000 0 32.000? si 32.000.** Es necessita un equip així per poder treballar. Si no, també es pot treballar però és molt més lent.

Llavors una sessió de treball consisteix bàsicament en connectar-se al campus virtual, entrar al teu correu electrònic, a tots els espais de formació i en cas que ho necessitis entrar a la xarxa a partir de l'apartat teletreball del campus virtual i això és el campus virtual i entro a la meva bústia... **Espera, m'has d'explicar això de l'apartat de teletreball, Què significa?** Vol dir que és un espai a través del qual pots accedir a la xarxa. **Ah molt bé, vol dir com el Telnet, que és un programa de comunicacions que et permet entrar de forma remota.** Exacte. **És curiós això, fas servir Netscape i em deies que tens win 98.** Si, però el campus encara no fins setembre. A la xarxa interna per teletreball puc entrar al meu disc personal suposem, o al disc de grup que són els dels estudis o al disc de la UOC que és la p que és on són tots els espais de la uoc. **Però quan dius grup, no és grup de treball, és grup d'especialitat oi?** Són els fitxers compartits de l'àrea que són els estudis de psicopedagogia.. **A on es pot trobar de tot oi?** Si, aquest és el meu fitxer d'allà, de la universitat i veus, puc treballar com si estés al despatx. Ara puc guardar en el disc i ja està. **Quan dius guardar en el disc et refereixes al disc de l'ordinador o a què?** Al meu disc i també a la xarxa. Això és molt pràctic, és una novetat. Abans no teniem accés a la xarxa interna, però ara si i hem incorporat aquest apartat. La feina de la universitat no té horari, no sentres a una hora i surts a una altra perquè primer no saps quan surts i després continues treballant a casa. El teletreball és quan té sentit, sobretot quan hem d'estudiar, escriure o publicar que són coses que no pots fer fàcilment en un loc on hi ha altres persones en una oficina on no estàs pel que estàs. **O sigui que tu creus que et serveix per això el teletreball, la pregunta seria aquesta, per a què et serveix a tu el teletreball, per treballar com si estéssis allà?**

En el nostre context, la UOC i pels professors, el teletreball és bàsic ja que és l'espai que ens permet estudiar, actualitzar els nostres coneixements i publicar. Hi ha aspectes

de la recerca que necessites fer en un lloc on puguis estar concentrat, i això no es pot fer en un espai on tu tens una taula però al costat n'hi ha cinc més. Necessites un lloc on puguis fer-ho i això a casa ho pots fer molt bé. Estem localitzables, núm de telèfon, fax i correu electrònic i per tant podem resoldre la majoria de problemes. El que no podem fer són les reunions de coordinació amb els companys d'altres àrees i altres professors i això és el que fem a nivell presencial. **O sigui que tu fas horari parcial, és a dir, teletreballes a horari parcial.** Si, faig unes hores. **Bàsicament pel que comentes arribes a casa i et connectes unes hores oi? I aprofites els avantatges que et permet la nova tecnologia, seria això...** Sí és un sistema molt útil. Primer és molt àgil sempre que tinguis un punt de treball adequat, és molt immediat, no posposes els temes que has de resoldre i finalment és altament individualitzat. O sigui tu fas un tipus de treball que està molt adequat a les teves circumstàncies i interessos i també resols els problemes d'una forma molt concreta perquè no depens d'horaris d'oficines que estiguin obertes, gent a la que hagis de veure sinó que tot això es pot concretar a través del correu electrònic d'una manera força immediata. **O sigui el correu et serveix a tu per aquesta comunicació immediata, per aquesta rapidesa d'enviar, respondre...,** Sí i per aquesta individualització dels problemes jo sé a qui m'haig d'adreçar per plantejar una determinada consulta, per preguntar alguna cosa, per proposar-ne d'altres. El treball entre les àrees i el professorat és un treball interdisciplinari vehiculat a través del correu electrònic a banda de les reunions de coordinació i les trobades presencials que també existeixen. I amb els estudiants i els professors col·laboradors exactament igual. O sigui jo diria que aquesta individualització la permet el correu electrònic i és un valor afegit, per mi molt clar. **Com el defineixes tu el teletreball?**

El teletreball és un treball que no es fa presencialment en un lloc de treball concret sinó que es pot fer a qualsevol lloc sempre i quan hi hagi les possibilitats que la tecnologia et brinda. Pots fer la teva feina amb independència del temps i l'espai. La UOC es defineix com la universitat sense distàncies i aquest és un treball sense distàncies perquè et permet treballar en qualsevol lloc tenint els recursos necessaris per fer-ho. Això fa que el teu nivell de rendiment augmenti moltíssim comparat amb l'horari establert fora del qual no fas res més però també hi ha una dificultat que és que desconnectes amb molta més dificultat, el teu nivell de rendiment puja molt però a totes hores pots estar treballant i això fa que l'espai entre la teva feina i la resta de coses no queda massa .... **delimitada delimitada. Està bé, està bé, i com definiries teletreballador, bé, vé definida per la de teletreball però pots dir-ne alguna cosa?** Teletreballador és una persona que domina les tècniques, els recursos tecnològics que ens proporcionen les noves tecnologies, el correu electrònic, els entorns virtuals, a través dels quals pot fer la seva feina. Si no domina això i d'una forma àgil, per ell és una dificultat afegida més que no pas una facilitat. O sigui per poder ser teletreballador un ha d'estar familiaritzat amb aquest tipus de recursos. **Imprescindiblement?** Si, si no no sabia com es pot fer si en diuen tele serà per això. **Que em pots explicar més a nivell global sobre el teletreball, per no fer-te massa preguntes que et condicionin, com t'hi trobes teletreballant, com et trobes aquí, a gust en aquest espai, aquest espai que tens és un espai separat és un espai separat, et permet una certa independència, què hi tens aquí al costat?** Una habitació i un quarto de bany però diguéssim que aquesta ala de la casa, aquest passadís queda tancat per una porta o sigui que d'entrada ja tinc una primera forma d'aïlla...**barrera?** Barrera allà si. **Quantes habitacions té la casa?** Una. Dues, Tres i dos quartos de bany. O sigui que comptes aquesta o no la comptes? No, quatre i dos quartos de bany, però de dormir són tres, aquesta no la compto perquè ja la vam transformar en això. Aquesta és la més petita? No no és la més petita, més o

menys. No és un pis petit, vivim còmodes i això ja teniem previst fer un espai, és absolutament necessari tenir un espai on et puguis aïllar i on no et molestin per poder treballar. Si no tens aquestes condicions és molt difícil que puguis teletreballar.

En les condicions familiars o sigui tens un fill...tinc un fill d'un any i 2 mesos i tinc una persona que dorm a casa, una persona de servei, aquesta noia que has vist que dorm a casa, viu amb nosaltres i es preocupa de la infraestructura i de la logística. Si jo estic a casa treballant, el que no puc fer és tenir el nen circulant i treballar, és impossible, llavors tinc una persona que s'ocupa del nen quan estic a casa treballant. **I es compagina bé?** A nivell econòmic és un esforç però es compagina bé, és l'única possibilitat. **Però tu t'hi sents còmode?** Si, és que si no jo no podria treballar a casa, no perquè si em truquen per resoldre un problema o un capítol d'un llibre que s'ha de discutir, jo no puc estar pendent del nen, és impossible i més amb un nen tant petit. **Les relacions amb el nen, si ell per exemple en algun moment determinat t'interromp, com ho vius?** No, està totalment prohibit, està prohibit. Ja saben que quan jo estic treballant a l'estudi no es pot entrar. Jo tanco aquesta porta, aquesta porta i la noia ja sap que estic treballant. **O sigui que ha de ser greu perquè...** Ha de ser algo que passi molt gros perquè em truqui a la porta, però no em poden interrompre constantment ni molt menys. És que si no poses límits així, no ho pots fer directament **I de la teva parella?** La parella treballa fora de casa i llavors no tinc problema **Però en hores determinades, al matí hi sou tots dos.** En un cap de setmana, o els vespres que s'ha d'acabar allò... Llavors ens turnem perquè hi ha un sol ordinador. **Ah vols dir que ell també teletreballa?** No però té correu electrònic i està connectat i bé. **Ell té una feina compaginable amb la teva?** Ell treballa moltes hores i arriba molt cansat a la nit i llavors el màxim que fa és connectar-se al correu electrònic perquè té un correu electrònic i intercanvia... **Quin tipus de treball fa?** Ell és psicoanalista, i durant el dia treballa visitant pacients bàsicament té una consulta i per tant treballa fora d'aquí i l'única cosa que utilitza és el correu electrònic. Bé l'ordinador també el fa servir i llavors ens turnem però ell no teletreballa. **Prioritzeu qui hi ha d'estar o teniu algun tipus de regles d'utilització?** Prioritzem el que és més important, en funció del que és més urgent, de l'horari, de les possibilitats, cada situació és diferent. **Vaja, la relació és fluïda, no presenta problemes?** No no, en absolut. **I el que es pugui presentar es soluciona ràpidament vols dir?** Si no no, Això va com va, perquè hi ha parelles que si ara estic jo... però nosaltres no tenim aquest problema bàsicament perquè quan jo treballa a casa ell no hi és i quan ell arriba jo ja sé que es vol connectar al correu electrònic i jo ja li deixo l'espai per fer-ho. Jo no estic permanentment teletreballant o sigui que tinc també els meus horaris. **Com ho viviu això, explica'm aquests horaris,** Durant el dia.... Pots parar per estar tots tres junts. No no ens ho planifiquem sinó que la dinàmica quotidiana ja ho porta. Quan ell vé sopem i el nen ja està dormint, i jo estic pencant, o sigui que a dosis és una cosa que s'articula. Molt bé, en quant a altres visites, familiars amics, coneguts que puguin pensar l'Anna és a casa, anem a veure-la. Ah no, ja saben que si estic treballant no... El que si faig és rebre visites dels estudiants. Com que tinc aquest despatx, llavors rebo, per exemple si tinc algun alumne que li dirigeixo la tesi doctoral vé a casa a treballar, puc fer alguna reunió aquí però molt esporàdicament. Bàsicament a mí el teletreball el que em serveix és per estudiar, per tirar endavant els projectes de recerca que porto entre mans i per treballar amb el campus virtual. **Quin futur li veus a això? Li'n veus?** Si, però combinat amb altres tipologies o sigui no m'imagino un model únic sinó diversificat, un model que combina la tasca a distància i la tasca presencial. El teletreball combinat amb la tasca presencial crec que és un model boníssim. Perquè pots fer tota la tasca de grup i de coordinació de

projectes amb la teva tasca presencial i és un ambient de treball diferent, perquè el contacte amb els altres el necessites i aquesta relació passa per en unes hores determinades presencialment trobar-se, però a la vegada és molt operatiu treballar en teletreball perquè tot allò que no pots fer amb els altres especialment si ets professor universitari que fas una feina intel·lectual i llavors això ja és molt particular, necessites un espai diferent.

**Podries definir quins són per tu els principals avantatges i inconvenients del teletreball?**

Una mica ja ho he dit abans, els principals avantatges és que és un sistema molt àgil, molt flexible i immediat sempre i quan tinguis la connexió adequada i molt individualitzat. L'avantatge és que pots crear-te tu un ambient on puguis fer molt bé la feina i les dificultat aquestes, que no desconnectes fàcilment del treball i la necessitat de combinar-ho amb un entorn i un context que t'ho faciliti. Jo ho veig així, molt genial. Però nosaltres tenim el campus virtual, i no tots els teletreballadors poden tenir el campus virtual. Treballar en una universitat com la universitat oberta és molt particular perquè és la única universitat en el món que treballa en formació inicial a nivell universitari amb un campus virtual, en formació continuada sí que es fa en correu electrònic però no amb campus virtual. **Bé la Ramon Llull vol fer alguna cosa en aquest sentit.** Si, però no en formació inicial 50% presencial i 50% a distància. Si si, **O sigui que hi veus molt de futur?** Sempre que sigui mixte. (El nen plora) **Saps que els sindicats estan en contra, especialment pel tema de la dona. El teletreball es ven molt per la dona perquè no hi pot haver discriminació, per tant és molt útil per la dona però els sindicats opinen que és una nova forma d'opressió.** Tot el treball és una forma d'opressió per la dona, independentment del teletreball,. També té coses bones pagues una persona que s'encarregui de la casa i et cuidi el nen i ja em diràs quin sentit té, però bé. Si, si. Doncs si has dit tot el que pensaves del teletreball.

## 0203

0203 té 27 anys, és solter, viu amb els pares i els caps de setmana amb el seu germà de 21 anys que és síndrome de Down i està internat durant la setmana.

0203 imparteix una assignatura com a consultor a la UOC i treballa a la UPC al departament d'organització d'empreses com a professor. Teletreballa a temps parcial com a teletreballador amb la UOC. Ha tingut oportunitat de llegir alguna cosa sobre el teletreball.

El teletreball no en tenia molta consciència fins que ho he provat. Per exemple, el Correu Electrònic que et facilita poder-te comunicar amb la gent sense necessitats de veure't, sense presencialitat. El primer cop que vaig fer-lo servir va ser des de finals de l'any 1995. Ara no sé què més podria explicar-te eh...

### **Per tu que és el teletreball?**

El teletreball seria poder realitzar unes tasques que es tenen encomenades i per les quals es rep una remuneració, a distància del receptor, del qui ha d'utilitzar aquell treball o ha de tenir una funció emissor receptor amb el qui fa la feina.

### **Muntar bolígrafs al domicili és teletreball ?**

um, suposo que com tot la definició ha de ser difusa, i el teletreball i pel que he llegit l'associo amb les diferents tècniques i sistemes d'informació, potser també per la meua deformació professional i potser també incloc aquí tot el que seria la introducció de l'aparell tecnològic i la connexió, en els moments que estem en la xarxa telefònica, potser en un futur hi hauran uns altres mitjans si la tecnologia permet que puguem tenir a casa

qualsevol altre electrodomèstic o eina que ens pugui facilitar la comunicació.

Pel que serveix bàsicament és per estar en contacte dues persones sense haver de tenir un contacte físic i introduint doncs aquests elements, per exemple, els alumnes que tenim a la UOC ens veiem dues vegades en quatre mesos, Mentrestant ells van treballant, nosaltres els anem enviant una sèrie de missatges i es produeix un intercanvi d'informació. De fet ells ens envien exercicis, nosaltres els corregim i els diem quina nota tenen i això es va allargant uns mesos fins que quan arriba l'examen evidentment necessites una sèrie d'avaluacions que impossibiliten el fet de fer-ho a distància, suposo que feta la llei feta la trampa i llavors existeix aquesta possibilitat. No sé...si hi ha alguna altre... La comunicació és diferent, si entenem el que hem dit de teletreball la comunicació és diferent, no és el mateix que dit amb paraules perquè per escriure les paraules parlant necessitem poc temps per dir les paraules però escrivint necessitem més temps, temps de connexió, temps de posar-nos-hi, a més el que diuen a vegades, és molt més positiu escriure una carta, hi ha certes comunicacions que la gent no s'atreveix a fer-les de paraula i les fa per carta perquè, la comunicació es pensa molt més que no parlant, i aquí passa el mateix, el fet que ens haguem d'estalviar paraules fa que les haguem de buscar el sentit, de pensar molt més i concretar molt més i jo crec que és, hi ha una gran tasca, almenys quan jo escric, quan escrius a algú que en primer lloc difícilment hi he parlat, potser hi he parlat un dia, el primer dia de la UOC, a la trobada de presentació veus quaranta, cinquanta persones, les classes són més de 75 persones però dels que puguin venir, és molt difícil que et quedi la cara d'aquella persona, alguns et fan preguntes, altres no, o sigui que la comunicació que estableixes entre dos o tres mesos és bàsicament escrita i bàsicament jo crec que s'ha de fer amb

tacte, això fa que en segons quins tipus de missatges has de mesurar molt més les paraules o a l'hora que els alumnes et facin una pregunta veus que la pregunta està clarament formulada i pots entendre el que et demanen i altres que no saps que et vol dir i has de demanar aclariments del missatge. S'ha de ser molt concret també perquè la resposta ha de ser concreta. Hi ha unes eines dins del campus virtual de la UOC que és el bar en el qual pots improvisar, mira hi ha aquest alumne, aquest professor, vaig a demanar-li de que iniciem una conversa però si s'ha d'escriure, desseguida pasen cinc o deu minuts. També arriba algun moment que et canses i ho has d'acabar. En resum, això fa que hakis de mesurar molt més les paraules, De fet va passar el trimestre passat amb un alumne, em va comentar una cosa global de les notes i jo i vaig fer una contesta i (sona el telèfon i el passa als seus pares) i llavors vaig contestar però entre ells anaven fent una mena d'interpretació del que l'altre volia dir, i suposo que això ha anat fins aquí i considero que aquest exercici no pot anar així i ell em contestava si, però potser no m'he expressat bé,, Vaig decidir que si no ens veiem i parlàvem no en surtiem. Eren matisos que escrivint eren difícils de transmetre.

### **Quins avantatges i inconvenients hi veus?**

L'avantatge és per què a mi em suposa adaptar la meua feina al ritme de la feina normal física així aquestes hores que dedico a la UOC són més flexibles i els alumnes està a punt de transmetre els seus dubtes o els exercicis en altres hores fora de les establertes rígides que ens limitarien a un horari. Això a vegades estàs en contacte amb alumnes i jo ho veig, estàs escrivint a amics. Amigues i jo com ho veig, coneixent-los a ells, els escrius d'una determinada manera, si no els coneixes, i en aquest cas estàs treballant per ells , estàs fent un servei, i el que s'intenta és que tinguis la màxima qualitat possible, s'ha d'internar trobar les paraules és molt més difícil, o dit d'una altra manera, buscar les paraules que et puguin comunicar amb persones de vint-i cinc anys o de cinquanta, que a la uoc hi ha aquest ventall.

### **El treball l'estàs fent des de casa, a l'habitació, però necessites estar allà quan està connectat, i a més està compartida per altres persones oi?**

Si, però hi ha una altra habitació al fons i la utilitzo principalment jo, a vegades perquè hi soc vé el meu germaà però només els caps de setmana.

**Tu quans anys tens? 27 i el teu germà? 21.**

**Molt bé, això no suposa cap modificació de les normes de la família o si?**

No

**Aquesta no és la teva activitat principal oi?**

No , treballo a la upc al departament d'organització d'empres. Jo tant teletreballo des d'aquí com des del despatx de la universitat.

**O sigui que et connectes a la UOC des de la universitat i des d'aquí?**

Si, però això des que tinc despatx propi, perquè abans només des de casa, de fet també teletreballo perquè allà no faig el treball que tocava, em connecto.

**Llavors continuant, no suposa cap alteració de les normatives familiars...**

Bé, hi ha un problema que és la utilització de la línia telefònica. Jo els vaig dir., molestarà que faci servir el mateix, la mateixa línia de telèfon i m'he de preocupar que caram és això del RDSI i instal·lar-ho... i em van dir que no, no cal que ho compris i si algun dia ho necessites i el telèfon estar col·lapsat ja en parlarem i buscarem una interpretació. Quan estic connectat i a casa, i els meus pares no saben interpretar si estic connectat, han agafat l'habit de preguntar si poden telefonar. Familiarment ha afectat d'aquesta forma.



**O sigui que heu establert unes noves normes de convivència.**

Si, hi va haver una època que la uoc va fer servir un altre sistema de connexió i es trucava a Barcelona i bé per qüestions econòmiques del que podia pagar la uoc, et trucaven a tu i es clar si tu truques el telèfon no sona però si truquen si i durant aquesta època hi havia l'inconvenient de no poder connectar-se a hores bastant tard, per exemple, el meu pare té el costum d'anar-se a dormir a les onze, doncs clar, això limitava bastant l'horari de connexió, i la uoc va veure altres problemes tècnics i va canviar el sistema. Ara només se sent el soroll del mòdem quan connecta. Que jo sàpiga no sé si n'hi ha alguna altra d'influència. Bé quan estic a l'ordinador i faig servir la connexió...però una cosa que ha canviat és el nombre d'alumnes en tenia trenta i ara setanta cinc. Que passa que primer imprimia els treballs i els corregia sobre paper. I això què vol dir, que si la majoria segueix l'avaluació, continuada que se'n diu, doncs pensa que són trenta-cinc quaranta treballs per activitat que són tres activitats durant el curs i una quarta que fem de més a més. Passem estona imprimint... He tendit a corregir sobre pantalla i imprimir allò necessari.

**Quan corregeixes necessites concentració, i això està respectat?**

Si, ja has vist l'equip de música...

**Però tens demandes quan estàs aquí amb l'ordinador ?**

No, com no sigui a l'hora de menjar. Hi ha probabilitat que el dinar sigui a taula i jo no hi sigui. Em costa aixecar-me.

El quart exercici conceptual el solo fer imprès, i el corregeixo a l'habitació o al jardí.

**O sigui que no tens problemes de convivència**

No, de fet no en tinc i això que els meus pares hi són gairebé sempre.

**Per tant per tu es tota una avantatge teletreballar i fer-ho a casa?**

Si, m'hi poso una estona, o el cap de setmana...

**O sigui que et fa estalviar temps?**

Es difícil de dir perquè són metodologies d'ensenyament diferents. Passa que a la uoc a vegades et va bé fer la feina quan t'arriva i com a consultors complim el pla docent i els períodes en què s'ha d'entregar. No hi ha cap obligació horària i per tant tens possibilitats de muntar-t'ho a la teva manera. Perquè jo sabernt les setmanes on tinc puntes de feina, em distribueixo el temps i la feina de la manera que jo crec.

**T'adaptes a no tenir horaris i a organitzar.-te tu mateix?**

Si,

**Reps visites d'algun alumne?**

No, ha passat tenir alguna persona a classe de Granollers i havia estat aquí a casa però abans de treballar. M'he trobat que a les fires de l'ascensió em va para un alumne i en va dir hola manel, que no em coneixes? Deus ser de la uoc, si ,em va contestar, o sigui que hi ha un bon recurs de l'assignatura que donava jo. I també vaig anar a una boda i em van identificar com a professor de la uoc a través d'un amic que havia comentat amb una altra persona que em tenia com a professor.

**Consultor o professor?**

Consultor, hi ha professors a temps complert que vetllen per la infraestructura i la coordinació. Per sota d'ells hi ha els tutors i els consultors, Els tutors orienten els alumnes i els consultors estan per cada assignatura, Nosaltres tenim 75 alumnes per aula i aquest any erem tres. També hi ha la coordinació entre nosaltres. I aquesta relació no és tant eneiquidora en el meu exemple, perquè amb un si que ens veiem cada dia a la upc. Amb l'altre si que hi ha més relació virtual i et facilita i t'estalvia les reunions.

**Explica'm que fas com a consultor**

Al final del trimestre ens van enviar el pla docent, els materials, la programació del semestre, el pla recomanat, i nosaltres hi afegim el nostre programa. Després als

alumnes que ens toquen els escrivim i els convoquem físicament a la trobada d'inici on presentarem presencialment el pla docent, I a partir d'allà el que fem és connectar-nos cada dia, Des del despatx és molt més ràpid, ens connectem, responem els missatges en 48 hores s'han de respondre, a vegades a les bústies comunes avises que estaràs uns dies sense poder donar resposta. El missatger porta la identificació si s'ha llegit o no el missatge...

#### **Vosaltres reaccioneu a les consultes dels alumnes?**

Bé, però ens reunim i planifiquem què ha de fer cadascu. Hi ha el superconsultor que està sempre en contacte amb el professorat propi, Hi ha reacció quan els alumnes t'envien dubtes del temari, dels exercicis que els plantejes,.. Els enviem un recull de dubtes per tal que no preguntin sobre temes ja contestats, I no perden temps a l'hora de preparar exercicis i consultar el temari. Els envien una guia d'estudi, preparem exercicis i examens i tota la informació que pengem a la cartellera. També enviem els exercicis corregits. Se'ls envia un examen virtual i el corregim. A la trobada presencial els tornem la correcció. A l'examen poden escollir una de les tres convocatòries i un dels llocs: Barcelona, Lleida, Girona, Tarragona, Brusselles, i et fan arribar els examens del lloc on tu no estaves (a través de l'es empreses de missatgeria) i amb aquestes notes i les altres, jo per la uoc només hi he anat per portar els examens que de fet me'ls hagués portat una empresa de missatgeria.

#### **Pots dir-me els avantatges i els inconvenients?**

Bé han sortit anècdotes que poden servir. La qualitat és difícil d'aconseguir la mateixa a distància o en presència, però els continguts sí, Llegir un llibre i entendre'l és el mateix a l'alçada del món universitari cal un consultor.

A vegades tinc limitacions tecnològiques com per exemple quan infovia no contesta.

#### **Tens problemes amb el servidor?**

No en aquest cas es de la uoc i tenen un telèfon d'ajuda. Però si ho tens per telèfon i truques a veure si et resolen el problema, no pots estar a l'hora en pantalla.

Aquí tinc tot el que necessito, els carpesans amb el material del curs, el fax-modem, l'ordinador, l'impressora, l'equip de música i material dels alumnes. En una carpeta tinc els continguts del curs, en una altre, examens i exercicis anteriors, uniformacions escrites de la uoc, dubtes que he tingut i he guardat, després aplicatius de cada semestre... A l'altre carpeta...

0102

0102 té 30 anys, llicenciada en Ciències Econòmiques. És casada i mare d'una nena de 2 mesos i mig. El seu marit és diplomad en Ciències Empresarials i treballa en una empresa de transport públic.

**Bé, del que es tracta és que m'expliquis una mica quin és el concepte de teletreball...**

Però què fas, un estudi en profunditat o què?

**En principi què és lo interessant, perquè estem aquí, doncs perquè em puguis explicar la teva vivència del teletreball,**

Des de quin punt de vista?

**Des del punt de vista organitzatiu, des del punt de vista afectiu,**

Espera, deixa'm ho apuntar per seguir un ordre no? Perquè és molt diferent jo et puc dir, m'obro tantes ventanilles i a tu potser no t'interessa...

**M'interessa des del punt de vista que si és una facilitat per tu, si tu em dius tenim tantes finestretes aquí que ens serveixen per facilitar-nos el treball, amb això estem més satisfets, disminuïm el temps, podem dedicar el temps per una altra cosa... Si tu em dius això, és clar que m'interessa el nivell organitzatiu, però sempre i quan t'afecti a tu, a la teva percepció del treball, a si és millor o si és pitjor, en resum, avantatges i inconvenients,**

Dependria dels llocs...

**Exacte, si estés en un lloc fixe, vull dir a la oficina seria això i siestic a casa és això altre. És això, i les relacions que tinc a casa són això, i la meva parella ho accepta així i els meus fills si en tinc m'afecten d'aquesta manera i el petit que tens ara m'afecta d'aquesta altre no? això és el que ens interessa no?**

Però això són tòpics, més o menys està tot dit no?

**Són tòpics, però a veure tu et pots trobar que tothom et diu una cosa, però resulta que ho ha llegit, no és allò que realment li passa, i això és el que demano, que sigui realment el que et passi, que no sigui dir mira jo he llegit tal cosa. Bé, l'altre dia entrevistava una persona de la UOC que hem deia que ja ho havia llegit tot això, i no m'aportava res de nou. Havia llegit em deia quatre tòpics i jo li deia a veure, a tu et passa? No, doncs no m'aportava res, no m'ho expliquis!.**

És clar, és clar. Jo de totes maneres continuo pensant que t'aniria molt millor tenir una guia, per sapiguer exactament...

**Després ja te la passaré. Et passaré un qüestionari i ho centrarem tot. Però primer convé que sigui obert, que tu mateixa t'expressis, que no et dirigeixi.**

Bé, d'acord. Però si m'ho preguntes t'ho contestaré millor...

**Bé però ara ens interessa això, com vius el teletreball. Estem en una habitació, és la primera habitació de la casa, la tens organitzada per treballar, no sé si la comparteixes amb més persones...**

No

**Veig uns llibres d'organització d'empreses que deu ser a lo que et dediques, es allò que tu fas**

Si,

**Ets casada i tens un fill...**

Filla

**Havia entés que era un nen i de tres mesos no?**

dos i mig

**I tens una habitació per treballar que deu fer uns 8 m2?**

Aproximadament

**Tens davant una finestra exterior que dóna a un cel obert, i no sé si aquest lloc és adequat per a rebre visites**

Jo crec que no, si hagués de rebre visites ho hauria organitzat d'una altra manera. És un lloc per mi, per poder treballar...

**Tu t'hi trobes còmode, tens un ordinador...**

M'hi trobo relativament còmode perquè m'agradaria una habitació... el primer que trobo a falta és llum directe del carrer per poder treballar. Sempre es treballa més agradablement en una habitació que tingui llum directe del carrer, que puguis saber si és de dia o és de nit perquè aquí sí que m'ho indica però és molt poc, sempre tinc llum artificial i moltes vegades me deprimeixo bastant. Aquesta habitació la faig servir tant pel teletreball com per preparar les classes.

**Jo et volia comentar sobre l'equipament que tens, l'ordinador és un Pentium II?**

Si, 120 amb 16 megas de ram i una giga de disc dur

**Que és suficient per lo que tu fas?**

Si,

**Tens un Mòdem Multitech 28 baudis i una impressora Hewlett Packard 3400 i tot connectat a la mateixa línia de telèfon. Tens problemes amb la línia? Trucades que entren...**

A vegades sí, tinc col·lapses però relativament perquè un dels aspectes de la feina que faig jo és que me'n vaig al campus virtual. agafo els missatges que tinc, resolc els dubtes que necessito o agafo la informació que necessito i m'en porto tota la feina a l'ordinador i llavors tanco el campus. Estic relativament poc temps. Llavors em connecto només per a informar del que tinc que fer o del que se m'envia o per a buscar informació per Internet o per dins del campus i llavors m'ho emporto cap al meu ordinador a fi i efecte de pagar menys telèfon evidentment.

**Molt bé, la teva activitat principal hem quedat que era aquesta, la docència a la UOC?**

Si,

**Quantes hores t'hi estàs?**

A la UOC o tot?

**Treballant a la docència. Tres hores, quatre, sis?**

Ja saps que a la nostra feina és difícil comptar per hores perquè és clar, la feina consisteix en la preparació a casa que és quasi tant important o més que el temps que estàs a classe...

**Comptant-ho tot, comptant aquesta preparació, quantes hores treballes al dia?**

No t'ho sabria dir. Hi ha dies que treballo onze hores i hi ha dies que només en treballo tres. Ho faig... treballo molt al meu aire perquè soc una persona molt poc... amb molt poc ordre. Vull dir jo m'agrada treballar quan estic... Crec que és una feina que necessites estar molt inspirat per a treballar. Llavors hi ha dies que dono molt de si i tinc molta inspiració i sóc capaç de preparar moltes coses, inclús les classes mateix, escriure-les d'una manera o escriure-les d'una altra, canvia molt, llavors si estic inspirada treballo molt i el dia que no em surten les idees, no hi ha manera, inclús amb la tesi i llavors ho deixaries tot. Pots comptar una mitjana de vuit hores.

**M'has comentat que t'hi trobaves còmode per treballar aquí en aquesta habitació però que a vegades potser la lluminositat doncs ho trobaves una mica depriment, et deprimies tu mateixa...**

La lluminositat i el fet de treballar sol. Crec que treballar en un entorn amb més gent és important perquè t'arribes a sentir molt aïllat treballant sol.

**Ho trobes a faltar doncs el tema aquest d'anar a treballar?**

Si, els dies que surto... o els trimestres... Nosaltres les assignatures presencials les tenim per trimestres alguns tens més càrrega docent que altres, doncs hi ha un trimestre que és

el segon, de gener a març que gairebé estic tot el dia fora de casa. La docència es concentra molt al segon trimestre, els altres dos en tinc molt poquets. I m'ho passo millor aquest trimestre que estic fora de casa que quan estic teletreballant a casa perquè m'agobia molt. Hi ha dies que gairebé només em llevo del llit i sense vestir, només amb el pijama em poso aquí i boom estic tant concentrada que ja m'oblido si m'he de dutxar o he de... fins que se'm fa el migdia que penso ostres si encara estic... i és que m'he de concentrar amb la feina no? A vegades t'ha passat el dia sense sortir d'aquesta habitació i no tens temps ni de... Un dia a lo millor que tens molta intensitat de feina... No sé, anar-se'n penso que és millor, des del punt de vista psíquic, et dutxes, surts, parles, veus altre gent, no sé ...

**M'has dit que et mancava una mica d'organització. Vols dir que això no pot influir?**

És que és innat en mi això, tota la meva vida sempre he actuat de la mateixa manera. Inclús quan estudiava, hi ha persones que es dediquen a anar a la universitat al matí i després a la tarda es dediquen a repassar el que han fet al matí i això cada dia. Però jo no ho he fet mai això ni quan estudiava ni amb res de la meva vida ho faig, inclús en la meva vida social faig el mateix, no tinc un dia per a netejar la casa ni a tal hora he d'anar a passejar no, ho faig com em vé i quan en tinc ganes. I ho porto bé, de moment funciona, de moment funciona...

**I pel teletreball què et sembla, t'ha ajudat en tot aquest tema?**

Des d'aquest punt de vista m'ha anat molt bé. El fet de treballar a la UOC, jo tinc uns continguts que complir doncs puc desenvolupar-los de la manera que jo vulgui. A vegades em diuen els missatges dels alumnes s'han de contestar com a molt en 24 hores. Doncs ja sé que tinc 24 hores per a fer-ho i si no ho faig a la 23 ho faig a la dotze o a vegades a la primera, ho faig quan em vé bé, a la meva manera, quan tinc temps. Des d'aquest punt de vista em va fantastic.

**Molt bé. I des d'un altre punt de vista, pot anar malament?, en el tema d'allargar o sortir...**

Exacte, és el que et deia abans.

**En quan a la teva relació amb la teva parella, t'afecta el teletreball?**

Fins ara no m'afectat, el meu marit treballa a fora tot el dia i és clar, a ell li és igual que estigui més o menys. Ara amb la nena si, perquè és clar, amb un nen si que tens de tindre... Si que he de començar a canviar el xip aquest de la organització i per tant per molt que el teletreball em doni llibertat per treballar, m'he d'organitzar si més no per ella. Ara, des de luego, tot el que estiguis a casa treballant, si estàs treballant al mateix edifici on vius, és difícil compaginar-ho. O treus la, si t'oblides que estàs a casa teva i et tanques al despatx, o no pots treballar.

**Això vol dir que deus tenir unes interferències no? Això de treure la pols...**

Exacte,

### **S'ha de fer el dinar, estendre la roba...**

Si estàs aquí i saps que tens coses per fer, fer els llits..., i més si tens una nena, si està dormint encara pots fer alguna cosa però desseguida que es manegui t'has de molestar...per anar-la a atendre. Jo crec que és difícil compaginar-ho amb la vida familiar, per molt que sigui teletreball i et puguis organitzar és molt difícil oblidar que estàs a casa teva.

### **Deixa'm concloure una mica que el teletreballador solter té més facilitat per teletreballar oi?**

Si viu sol si, si viu sol si. En tot cas si no dina a una hora dina a una altre. Si estàs sol llavors si que t'organitzes a la teva manera. Ara si depens dels altres, i t'has d'adaptar als horaris de la teva família, crec que en aquest sentit s'assimilaria a un treball normal perquè t'has d'imposar uns horaris encara que no vulguis.

### **Veig que la diferència que fas important entre teletreball i no teletreball és en el tema dels horaris pel que acabes de dir.**

Si,

### **un horari normal seria fitxo a unes hores determinades i per contra el teletreball seria ho faig ara de dues a quatre perquè m'hi trobo més a gust, perquè tinc la inspiració oi?**

Perfecte, és això. Però aquest és un tema que no només afecta el teletreball. També en el món de l'educació en general jo crec que en aquest sentit perquè el món de l'educació no és un món de tenir horaris només els horaris en què tens les classes que són els únics que has de respectar o si tens alguna reunió amb altres professors o amb el director de l'escola o amb qui sigui. Però a banda d'això, la feina és bastant lliure. El pes de la feina el que és esclau... el temps de classe no és res, és una estona, el que importa és el temps de preparació que és molt més gran, la feina està darrere i això s'assimilaria bastant a la feina del teletreball, en aquest sentit, en l'aspecte organitzatiu. La manera d'organitzar la docència en general s'assimila bastant al treball al treball de forma lliure com aquest... No sé si m'explico?

### **Si, la docència és un camp on es pot aplicar perfectament el teletreball. Pel que fa als teus desplaçaments, allò que puguis dir, estalvio o no sé, avantatges que trobes en el teletreballar. T'estic parlant en el teu cas, diferencia.m'ho.**

En cap cas et parlo d'altres experiències, faig referència a la meva. Jo crec que des d'un punt de vista econòmic és complex. Si marxo, m'ho gasto en gasolina, i amb autopista, i si em quedo a casa m'ho gasto en llum, en telèfon... i per tant sembla ser que no estalvies tant...

### **I quins altres avantatges trobes a treballar a casa?**

Quins altres avantatges trobo a treballar a casa? Bàsicament treballant a casa... Bé jo veig que l'aspecte més important és el de l'organització. Tu tens uns objectius a complir, i el pots desenvolupar de la manera que tu vols. Si el que he fet aquí ho puc fer

en un altre lloc que hagués de reservar un ordinador i tingués una persona que em supervisés el que faig, és bàsicament que els mitjans per aconseguir els objectius te'ls fas teus, que lo important és aconseguir l'objectiu i és igual com ho facis.

### **Molt bé, i els inconvenients?**

Els inconvenients bàsicament el que et deia, el fet de treballar sol a vegades et deprimeix molt i el fet de compaginar-ho amb altres coses o sigui et busques unes obligacions si estàs teletreballant perquè és clar com que es mitjans te'ls organitzes d'una altra manera i a vegades et dediques a coses que no són teletreball i no fas l'objectiu...

### **Et distreus més vaja**

Si

### **Reps visites de familiars, amics gent que saben que ets a casa i pensen mira, ara la trucaré o la visitaré...**

Si, hi han bastantes interferències. Lo que, bé, no et sabia dir si això és un inconvenient del teletreball o del teletreballa acasa. Perquè és clar si tu treballes en un lloc aïllat, lluny de casa teva, és diferent de teletreballar aquí dintre. És clar, la gent que et vé aquí no ho sap si estàs treballant, però tampoc no ho entén. Un dels inconvenients del teletreball és aquest, que la gent no ho entén. "Ah, avui no treballes" et diuen quan et troben a casa, i llavors quan he marxat et diue " avui has estat tot el dia fora, aavui he treballat molt i potser no he treballat tant com a casa.

### **Això qui t'ho diu, gent que et coneix, la botiguera...**

Tothom.

### **Vul dir que...**

Tothom, la família menys, perquè a base d'explicar-lis el mateix rotllo al final t'entenen però no del tot però la gent que no està posada i no ho viu, aquesta sobretot, no ho entén

### **Potser inclous els veïns que es fiquen molt amb el que fas no?**

La majoria de gent no ho entén.

### **Com si estéssis a l'atur no?**

Si. Aquesta nit m'ha passat una cosa que no sé si vé al cas però m'ha passat un cas relacionat amb aixó. Jo quan vaig començar a treballar encara no estava casada i vivia amb una senyora gran. Vaig estar-hi només sis mesos perquè la senyora aquella com que jo em dedicava al món de la docència doncs un dia m'anava al matí, un altre a la tarda, un altre em quedava un altre m'he n'anava tot el dia va començar a desconfiar de mi, és pensava que feia alguna cosa estranya perquè és clar com que no tenia horaris, no sabia exactament que estava fent, doncs desconfiava. La gent no ho entén això.



**Molt bé, hem comentat la teva relació amb l'entorn, la teva relació amb la família, amb el teu espai, veig que tens també un radiocassette i potser també l'ambientes.**

A vegades, però em molesta.

**És un recurs més que tens**

Si però me'l poso poc

**I aquí també tens material per a arxivar el teu material, dossiers, examens**

El material de treballar el tinc tot a casa, a la universitat no hi tinc res, cada dia prenc el que necessito.

**A la universitat hi tens un despatx?**

Si, compartit amb no sé quanta gent i amb pocs recursos, recursos de tota classe, un dia t'asseus a una taula, un altre dia a una altre, només hi ha un ordinador compartit per sis persones i quan elk pots fer servir el fas servir però no sempre pots

**A la universitat no tens lloc per guardar material?**

Hi guardo exercicis dels alumnes o quatre coses.... Escolta, el treball que estic fent a la universitat el consideres teletreball?

**No, el treball que fas a la universitat és un treball....**

Però t'ajuda amb lo que estàs fent...

**És un complement del teletreball. El teletreball exclussivament a casa i comunican-te exclussivament amb l'ordinador no existeix. Sempre hi ha una part presencial que...**

És que jo el que t'exxplico no és de la UOC eh?.

**El que?**

Això que et dic d'anar allà. Jo no tinc cap lloc per anar físicament a la Universitat Oberta. El que et dic és del treball que faig amb classes presencials.

**De la UOC?**

No,

**Ah. D'on?**

Ah. De Mataró que és la llicenciatura d'empresarials, que combino que és la meva feina central. Jo tinc la part de la Universitat Oberta com a complement de la meva feina principal que són les classes presencials. Llavors, a la UOC tinc poquíssimes,

poquíssimes interaccions i si que es pot dir que la comunicació és bàsicament a través de l'ordinador. No tinc cap despatx.

### **Has fet bé de dir-ho perquè jo hoi estava identificant amb la UOC.**

El demés no és teletreball. El que et deia era que tota la part de docència s'assimila al teletreball perquè la feina forta la fas a casa. La part de teletreball, la part de la UOC les interaccions que hi han són poquíssimes. Et veus dues vegades amb l'entitat. Una a principi de curs per fer una trobada presencial on et veus amb tots els professors de l'assignatura amb els alumnes i els directius de la universitat i una altre al final de curs que t'hi tornes a trobar. Llavors els directius de la universitat quan tu vas allà l'únic control que et fan sobre tu és que hagi anat a aquesta trobada. No et demanen què els poses ni que els posaràs. Tu tens una guia per a relacionar-te amb els teus estudiants i llavors a partir d'aquí ho fas com vols. Tot és virtual tant amb els directius com amb els estudiants. No tinc cap mena de relació més amb la Universitat Oberta.

### **I això és el que trobes a faltar quan parles d'aïllament?**

Exacte

### **Treballant a distància sense interacció...**

Exacte, quan treballes amb altres professors si que et pots comunicar amb el correu electrònic però és molt més fred. Per exemple la nostra assignatura la fem entre quatre professors. Tenim quatre grups de la mateixa assignatura que imparteixo jo. I ens comuniquem tot el curs bàsicament amb ordinador. Un que va començar nou l'any passat ens vam veure el primer dia, no ens coneixiem de res i fins la última trobada de final de curs no el vaig tornar a veure. És clar, si et poguéssis veure, a vegades les coses serien més ràpides, per fer entendre una cosa seria més ràpid perquè no és lo mateix parlar-ho que explicar-ho per escrit. Llavors això també...

### **I això es podria pal·liar una mica amb la videoconferència. Que poguéssis parlar a la mateixa persona i l'estàs veient?**

Si, evidentment, el que passa és que aquest recurs no el tenim

### **En principi ho veuries equivalent que si estéssis parlant amb la persona?**

És clar, treient problemes de costos, instal·lacions d'equips, si.

### **A nivell general, sobre teletreball, em podries dir alguna cosa més?**

És que no sé...

**Què em suggereix que és el teletreball, com crec que és el teletreball, si crec que hi ha molta gent que teletreballa, en quins camps és teletreballa, etc, el que em vulguis comentar... Hi ha un teletreball que és del que parlem centrat en l'ensenyament. Creus que hi ha uns camps específics on es pot teletreballar que hagi detectat?**

Els bancs. Com que és un món ple d'intangibles, doncs és més fàcil. Crec que com més intangible és el que estàs fent, més fàcil és el teletreballar.

**La borsa...**

Exacte

**Alguna altre aportació, en el futur, com ho veus el futur pel teletreball?**

Bé. el futur del teletreball...

**Com ho veus això, si creus que això és un invent, és una paraula nova i potser no té justificació l'intentar definir-la.**

No, en absolut, cada vegada la gent està més formada i cada vegada la gent és més professional i és proporcional una cosa amb l'altre. Com més professional ets menys necessitat tens que algú et dirigeixi i per tant més fàcil és fer una feina a distància no?

**Tu creus que tothom serveix?**

No, tothom serveix no, tothom serveix no, però tant des del punt de vista del que teletreballa com del que dirigeix perquè els empresaris dels anys cinquanta difícilment ho poden entendre perquè només els interessa que estiguis allà encara que no facis res. És difícil que s'acabi d'instaurar fins que les generacions no ho vagin assimilant. Jo crec que és pels dos bandos.

**Em podries dir algunes característiques que ha de tenir un teletreballador que el fan poder teletreballar?**

Si, jo crec que un dels aspectes principals és la formació. O sigui que tinguis una bona formació en qualsevol cosa que hagis de fer. Com més autònom ets ets capaç de fer sense dependre de ningú, més fàcil és ser teletreballador.

**Què vols dir, una persona responsable?**

No, una persona professional, independent, capaç de solucionar els problemes que et surtin. Perquè si tu estàs sol, aïllat del centre, diguem-ne, has de ser capaç de resoldre els problemes amb què et trobis. Doncs això és formació. Encara que per caràcter sigui molt fàcil la feina a fer, que no siguis una persona que depenguis que una altra persona estigui a sobre teu perquè puguis treballar. Doncs això, que siguis una persona responsable. Que siguis una persona més o menys responsable no crec que sigui una cosa que perturbi el resultat del teletreball perquè realment el significat el pots definir de moltes maneres. Per exemple jo que un dia treballo tres hores i un altre en treballo deu hi haurà una persona que consideri que no soc responsable i el que importa realment és que si a tu et defineixen un treball a fer al final lo important és que aquest treball estigui fet independentment de com l'hagis fet.

**Això és responsabilitat no? Que en el termini fixat estigui fet. No cal la metodologia ni els mitjans.... Bé, crec que a nivell general hem repassat diversos factors...**

De debò t'estic ajudant o no? De debò que no ho sé....

**Si, és clar, m'estàs comentant temes de la teva pròpia percepció i la teva pròpia vivència no? O sigui tu trobes jo concloc que trobes un cert isolament, és un dels inconvenients que hi trobes. Com a avantatge trobes que t'ho pots combinar com vols i a les hores que vols i com uns altres inconvenients a nivell familiar que hi ha una sèrie d'interaccions amb els altres elements. Consideres que és apropiat, que és bo perquè t'ho pots organitzar i perquè pots complir amb uns objectius amb un ritme que... el teu, una mica el que et vé de gust donat que la teva activitat s'hi presta no? El contingut creatiu que té si presta no? Això és el que he entés pel que m'has comentat. El tema d'espai està bé, a més tens una cadira de braços rotatòria, tens un parell de cadires més per si bé algú o per si estàs amb algú i està mínimament organitzat, això també ho veig.**

Si, de fet des d'un punt de vista del teletreball, mai he treballat aquí amb ningú sempre he treballat amb l'ordinador.

**Gràcies, jo et convidaria a que em cointestéssis el qüestionari....**

Jo faig, bueno, teletreball no en faig, perquè jo no treballo per una... bueno, ara cada cop més. Sóc periodista i ara cada cop més treballo pel ciberpais. Fins ara treballava funcionava més com una empresa diguéssim. Treballava per diferents mitjans i llavors m'encarregaven les coses i jo les feia a casa i els hi passava. I ara cada cop més estic treballant com una teletreballadora. Estic treballant per una empresa i fer-li coses només per aquesta. Llavors és el que estic fent ara, només treballo pel ciberpais. Llavors la meva feina consisteix en...utilitzo internet és gràcies a això que puc teletreballar, d'aquí en trec la informació, llavors agafo la informació i la proceso jo mateixa i tal i proposo o bé per correu electrònic o bé per telèfon els proposo als meus jefes si els pot interessar o no i els faig la feina. Ara mateix acabo d'enviar un reportatge que he fet aquesta tarda, un reportatge sobre criptografia, en fi, nom escriturat a Estat Units i els hi envio i ja està. Sempre treballo sola aquí a casa. Llavors suposo que pel fet d'estar sola el lloc de treball me l'he adaptat, és la meva cova una mica no, intentant que m'acompanyi d'alguna manera no?. És una feina bastant solitària, perquè d'acord que si tinc algun problema com no sé si estàs en una redacció i resulta que dius ai, com es tradueix aquesta paraula perquè estàs traduint alguna cosa de l'anglès i li preguntes a un company. Jo en el meu cas això no ho puc fer. El que si puc fer és enviar un missatge als meus amics d'Internet i preguntar-lis. És a dir, l'acció, el resultat és el mateix perquè sempre hi ha algú que m'ho pot traduir m'ho diu diguéssim però no et toques amb la persona, no parles directament amb ella sinó que està a la xarxa, llavors és bastant solitari i demana molt viure amb algú, que tinguis algú no? Jo aquí a casa no tinc família. Conec gent que teletreballen i tenen els fills i tal i que diuen que està molt bé, que poden cuidar els fills mentre estan treballant i tal tot i que no comprenc com ho fan perquè tenir un gat és una cosa, si no vols no et molesta, però el fill suposo que et molesta no? Però si que és necessari està acompanyat d'algú no? No viure sola. Jo he provat de viure sola i és clar, et passes tot el dia treballant i estàs sola i arriba el vespre i estàs sola i és una mica rollo.

### **Tu ara vius sola?**

No, no visc sola, comparteixo pis amb una persona amb un noi, vivim junts. Em va molt bé perquè...

### **Com a parella?**

No, no som parella, som amics que compartim el pis. Llavors em va molt bé perquè a l'hora de treballar aquesta persona se'n va a treballar i mentres està treballant a mi no em molesta i al pis està sol i no hi ha ningú, jo puc treballar i fer la meva. Al vespre arriba i et va molt bé perquè un dels problemes que em vaig trobar quan vaig començar a teletreballar va ser que al principi tens tot el dia, no et poses... com que no hi ha cap rellotge que et digui o companys que a les set de la tarda o a les vuit del vespre marxen, tu continues treballant i continues i a vegades que encara que visquis amb algú, jo també he viscut amb parella mentre teletreballava, però és igual, encara que visquis amb algú tu continues treballant perquè et sembla que, bueno, saps hi ha molt de perill d'això perquè com que estàs a casa, treballar i treballar. Jo encara m'hi trobo. Arriba el cap de setmana i moltes setmanes dic jo aquesta porta la tancaré, a l'habitació no hi

entraré però com que la tinc aquí mateix, si el dissabte a la tarda no sé què fer. doncs vinga, me'n vaig a mirar el correu electrònic. No vull fer-ho però encara ho faig tot i que m'he moderat molt. Aquests són uns dels perills, la soledat i això, l'estrès que et provoca el fet de tenir el lloc de feina igual a casa. La casa és el lloc de feina i també és el lloc on treballes. Per això és molt necessari muntar-te una habitació perquè hi ha gent que està teletreballant en unes condicions vull dir que estant teletreballant al menjador de casa seva, que s'han muntat allà la taula i llavors es clar, no separen res, El que és important és tenir una habitació, una habitació gran, i amb condicions i si t'hi poses plantes i és tranquil·la millor.

### **L'estrès a què et referies que era? A l'estrès de pensar...**

L'estrès que com que tens la feina a casa pues que només vols estar per la feina, o del que acaves de fer el sopar o de sopar i dius vinga, me n'hi entorno, perquè jo com que tinc una feina que haig de correr perquè a vegades et diuen d'aquí a cinc hores necessito un article o em diuen d'aquí a 24 hores vull l'article i llavors dius va, treballaré a la nit i així ja el tindrè fet. Això són les coses dolentes. El perquè està bé, és per moltes coses que està bé, perquè jo he treballat en redaccions i a vegades has d'aguantar cada company de redacció que és un rollo. Al menys aquí faig la meua i quan vull veure gent la veig i veig la gent que vull veure i és molt millor. A part d'això com que és una feina que has d'escriure i concentrar-te, molt millor. Com que és una feina que t'has de concentrar, en un lloc sorollós amb molta gent és molt més difícil concentrar-te, en canvi aquí em va super bé perquè em concentro ràpidament. A part d'això visc molt millor que... Per exemple, les meves amigues que treballen en redaccions i llocs així, el problema que tenen és que han de treballar de deu del matí fins les vuit del vespre i han d'estar-se a la redacció, no poden marxar, no poden dir me'n vaig a fer la compra de la setmana. En canvi jo, hi estic tantes hores i em compagino bastant la feina i la casa. Llavors per allà la una plego de treballar i me'n vaig tranquil·lament a comprar el que vull per dinar, dino tranquil·lament... Vull dir que tenir la feina a casa és perillós per l'estrés i tal per una banda i per l'altre és bo perquè vas molt més tranquil·la, no he de dinar a fora ni menjar qualsevol cosa m'entens? M'ho puc compaginar millor. No sé, què... m'havies dit moltes coses i ara no sé...

### **Tu ara em comentaves que treballaves molt per Internet, que enviaves coses a la redacció, llavors el sistema de cobrament suposo que deu ser igual que si treballassis a la redacció...**

Si, el cobrament és que ells fan la suma de totes les coses que jo he fet en un mes i m'envien una carta dient et paguem tal i llavors m'ingressen els diners en un compte corrent, és tele tele total. Perquè abans si que anava en un lloc a entregar l'article anava allà i si més no els veia una mica i estava per allà, però ara no. Com que el Ciberpaís està a la Zona Franca i està tope lluny, no tinc cotxe i per anar-hi haig de fer moltes combinacions, no vaig ni a portar-lis el material sinó que els hi envio directament per correu electrònic.

### **Va sortir un article d'una noia que em va fer una entrevista sobre teletreball al Ciberpaís Laura, la coneixes?**

No

**Doncs bé era una mica això que m'has explicat abans i el que m'explicaves ara. Veig que això t'ho has muntat a la teva manera i el que . Jo el que veig és una sèrie de màximes, retalls de diaris, una poesia...**

Si amb mí sempre ha sigut així. De més petita, quan estudiava diguéssim, m'agradava allò de què si trobava frases guapes als llibres doncs me les penjava i tal...

**Això és plè de documentació no? De treball?**

Si, és clar, i no hi és tot, si veiéssis el que tinc a l'ordinador... Això és el meu lloc de treball i hi tinc tot, material d'oficina... saps allò paper, clips, avui he anat a comprar clips, cinta per a l'impressora...cintes per fer entrevistes... No sé és com si estés en un lloc... però molt més lliure. Jo em trobo molt més lliure perquè puc fer més la meva... Com que jo he estat sempre així, bastant llibertària diguéssim m'agrada més que estar en una redacció sotmesa al jou de primera que has de quedar bé amb els jefes sempre, que has de vigilar que dius no sé què, que no pots trucar a no sé qui, jo aquí barrejo feina i amistat per correu el electrònic parlo amb els meus jefes per coses de feina però també parlo amb els meus amics. I per telèfon tant truco a les meves amistats com per coses de feina. Ho puc barrejar molt. En canvi si estés en un lloc i digués vaig a trucar a la meva amiga Anna. Em dirien i tu perquè truques a la teva amiga Anna? Vull dir que aquí puc fer la meva. Lo que té de dolent també és la precarietat de la feina. No és el mateix cobrar una nòmina perquè estàs en nòmina en una redacció que estar aquí i haver-t'ho de guanyar no? És més salvatge però no sé a mi m'agrada. Però he arribat en un punt on no arribem tots els Free Lances. Perquè és molt complicat i la feina periodística és molt precària, però jo he arribat a un punt que estic cobrant com podria estar cobrant... com no he cobrat mai estant en nòmina enlloc no? Vull dir que...

**Estàs cobrant molt més?**

Si, ara sí, però hi ha hagut un llarg camí ha estat bastant dur però ara mateix sí. I ho he pogut regularitzar bastant. Regularitzar vull dir això apendre a treballar a casa, que no és bufar i fer ampolles, que això, que té coses bones i coses dolentes i sobretot que has de fer-te horaris o més o menys... per això tinc això posat... Veus això que posa It's a new life? De tant en tant em poso frases per recordar-me ara això d'It's a New Life, perquè ho poso això? Perquè darrerament, aquest estiu m'havia tornat a deixar emportar molt per l'estrès i treballava molt. Caps de setmana... i com que és clar, ho tens aquí, mira vas fent, tu vas fent no? I llavors per això ho tinc posat aquí. És una nova vida, fes el favor de tornar-te a tranquilitzar. M'ha pasat més d'una vegada que m'he deixat emportar pel fet de tenir la feina a casa i llavors has de procurar...

**Que no et passi...**

Exacte.

**Abans m'has comentat que tenies companys, companyes que tenien família i teletreballaven a casa. Tu aquest factor de l'estrès que em comentes que t'hi poses i vinga, ho veus més perquè vius sola i és així o a aquests amics i amigues també els passa això? Em eies que no entenies com podien teletreballar amb els fills també.**

Suposo que no tant, però si que és veritat que m'ho han comentat que acabes de sopar i en lloc de mirar la tele pues se t'acudeix d'escriure un article. I això no ho faries si d'allò, no, vull dir...jo crec que no tant d'estrès perquè no ho fan tant a lo millor se t'acudeix d'anar a escriure un article perquè? Perquè a lo millor el nen t'ha estat donant la tabarra a la tarda i llavors dius a la tarda no he fet res pues ho faig el vespre que és un dels avantatges, és el que et deia abans que t'ho pots compaginar més. A mitja tarda estava una mica cansada de mirar l'ordinador i he dit ah, pues me'n vaig a netejar la cuina. M'he posat a netejar la cuina a les cinc de la tarda. Si estic en una redacció i dic Eh me'n vaig a netejar la cuina perquè se m'han cansat els ulls em dirien pues ja no tornis je je...

### **I això no et suposa cap problema, és organitzar-se?**

Si, és qüestió d'organitzar-se però ja et dic, organitzar-te és difícil. Depèn de com siguis és difícil. Quan hi portes molt temps si... Aquest amic en concret que et dic que té una criatura, deu tenir nou mesos la criatura, petit, petit, no fa gaire que està fent de Free-Lance, no fa gaire. Ja en parlarem d'aquí a un temps de com li va.

### **Quan creixi i l'hagi d'anar a buscar al cole...**

Si, Serà complicat.

### **Molt bé, A nivell organitzatiu m'has parlat que hi havia un component d'estrès. Ho veus com un nou sistema de treball, veus com que es continuarà sempre treballant així?**

Si...Jo hi estic molt bé, és el que desitjava. Jo vaig marxar... Jo sóc de Manlleu i vaig marxar del meu poble. Allà treballava en una redacció i era cap d'espectacles vull dir que tot el que volgués no i si hagués continuat perfecte, a lo millor hagués acabat essent la directora no ho sé no?... però no m'agradava no? Vaig marxar d'allà dient això no? Que jo volia anar a fer de Free Lance, a provar-ho no? Ara que estic més o menys bé doncs ... i soc bastant coneguda en el món periodístic, fa bastant temps que faig de Free Lance, i aguanto això és molt important. I veig que dins del món periodístic el Free Lance és vist com el col·laborador i és vist com lo més baix no? I com una persona que l'únic que vol és entrar en una redacció i no ho sé, i parlo amb gent i donen per suposat que jo també, i no, de cap manera, era el que jo volia fer. No sé si per genètica els meus pares també s'han muntat el negociet i han passat olímpicament de treballar per algú, i no sé si és per això o perquè però a mi m'agrada més ... si treballar per algú, però fent la meva, des del meu punt de vista, des de casa meva i vaig fent, és el que m'agrada.

### **Com et defineixes una miqueta, ara t'estas definint com una persona independent, quina és la teva manera de ser?**

No ho sé, sobretot això, independent fer la meva sempre he fet allò que creia que havia de fer i no sé, d'idees allò bastant 'esquerres, d'esquerres radical, allò de l'anarcoindependència doncs és veritat, és allò que jo penso, tots hauriem de ser independents i des d'un punt de vista més o menys anarquic que no vol dir...

**Sense normes...**



Exacte, pot haver normes i d'això n'he après molt a Internet, a la xarxa. Sóc una persona curiosa també, que sempre he buscat les coses noves no? I ara me n'adono que això de teletreballar resulta que també és una de les coses més noves que hi ha por ahí no? Ara mateix, el teletreball.. Sempre m'he ficat en coses noves i que m'han interessat...

### **Comentaves el tema de l'organització, tu ets una persona organitzada?**

Si, si, dintre del desordre si que ho sóc. I això és una de les coses bones de... Per la meva feina el fet de ser organitzada més o menys.... És clar, això no sé si ho veus ordenat però més o menys està ordenat, si veus un arxius de diaris i tal, més o menys està ordenat... Ordre i molta voluntat. Perquè d'això no te n'he parlat, teletreballar vol dir que ningú... no has d'anar a cap hora a treballar; jo aquí em desperto a les nou i si volgués continus dormint ho podria fer. Jo tinc amigues moltes amigues, dues o tres que han intentat teletreballar i no han pogut diuen que no serveixen, que jo si que seveixo però elles no i no servien perquè o no es llevaven a l'hora, o perquè no els agradava estar soles o sentir-se soles... Això, molta voluntat i organització. Jo la meva agenda és sagrada. I tal dia es fa això i tal altre això i es fa, s'ha de fer i a part d'això, voluntat, despertar-se a l'hora i fer les coses. I això m'havia oblidat de dir-t'ho.

### **D'alguna manera m'estàs comentant el fet de ser responsable no?**

Exacte d'això se n'ha de ser i molt. Mira a vegades a les feines fas les feines per por, perquè un t'ha dit això s'ha de fer i ho has de fer, jo no tinc ningú que em mani, em mano a mí mateixa. Vull dir que em diran fes-nos aquest reportatge, però no em diran i vine cada dia a les nou del matí i fes això i allò. Una altra de les coses bones del teletreballar és que no hi ha desplaçaments, a mí em va perfecte. Que no ha de... Jo em desperto, me'n vaig a la cuina, em faig l'esmorçar i esmorço llegint el correu electrònic, i això és fantàstic, és genial. I quan surto al carrer algun dia que haig de sortir d'hora i veig la gent tots amb els seus cotxes que han d'anar a treballar a tal puesto o a tal altre i penso, pobres no? Es perd molt temps amb el desplaçament i és un rotllo.

### **Si, si. La teva impressió global per tant és que és positiu?**

Si sí, dintre de coses, precarietat, que et paguen molt poc si teletreballes et paguen menos, perquè no estàs en nòmina, en el meu cas no estic en nòmina i a part d'aquests problemes que tu has de saber organitzar, per mi si, és molt millor.

### **Com et defineixes ara, com una teletreballadora?**

Com una free lance, potser pel component free de llibertat no? Però també soc una teletreballadora.

### **Tu al començament m'has dit que teletreball era treballar per una sola empresa. És en aquest sentit que et defineixes com a teletreballadora?**

Si, però bueno... Jo m'he considerat teletreballadora sempre, hagi treballat per una empresa o per quatre o cinc. Un dia parlàvem amb un que em deia lo teu no és teletreball sinó que tu ets una empresa. Jo no em considero una empresa ni m'he considerat mai. Sempre m'he considerat part de le empreses amb les quals he treballat. I em deia no tu no ets una teletreballadora perquè teletreballadora vol dir que estàs en

nòmina de l'empresa i treballes des de casa. Si et poses així trobaràs molts pocs teletreballadors...

**És que ortodoxament la definició és aquesta, però tal com dius tu, a qui trobes? A Espanya no trobes ningú**

Exacte. És que el que estan fent les empreses periodístiques és al revés, cada cop tenen menys persones en nòmina i més persones com a col·laboradors treballant des de l'exterior.

**La qüestió és definir si és teletreball o no.**

És clar, jo penso que si que és teletreball. Perquè tu treballes des de lluny i treballes per un ... O sigui jo no soc una empresa, m'agafo les meves notícies i em faig un diari o en faig un producte sinó que un producte ja fet em va demanant diferents trossos d'aquest producte, no sé...

A nivell econòmic, a nivell de teoria econòmica tu ets una empresa, tu vens uns serveis i tens uns productes que són els teus articles que en el teu cas vens a una sola empresa. Tu ets una productora de serveis, tinguis una estructura o no, sigui anàrquica o no i hauries de pagar el teu IAE...

Hauria de pagar els autònoms i l'IAE però no pago res...

**Com la majoria...?**

Com tothom. No ho fa ningú, som un nou proletariat o com ho vulguis dir que està sorgint a les ciutats, i no som sols els periodistes, els dissenyadors i jo que sé, jo conec traductors, dissenyadors, periodistes, no conec cap altre tipus, és la gent que conec de més a prop, som la gent que ens dediquem a això i normalment això vé de la precarietat, vull dir lo meu vé d'un somni perquè se'm va... però joestic veient al meu voltant gent que no trobava feina de cap manera i s'ha hagut de posar a fer això.

**Tu veus l'aplicació a traductors dissenyadors i periodistes, a qui més?**

També en el camp informàtic, tant en el camp...En el camp informàtic hi ha molt teletreball gent que fa els programes a casa seva i que els envia a les empreses... No sé...no se m'acudeix... Han de ser camps de gent que treballi en coses intangibles, que treballi amb el correu electrònic i pugui treballar per Internet.

**Quina edat tens tu?**

29

**I quina formació?**

Periodisme, vaig estudiar la carrera

**Llicenciada en Ciències de la Informació?**

Si,

**I alguna especialitat? Màster, curs...?**

No, les especialitzacions doncs si, he estudiat anglès i tal, però... jo soc periodista especialitzada en Internet. Per la meva feina m'he especialitzat en Internet; no hi ha cap master per aquesta història.

**Molt bé, tu dius que aquí estàs sola, no tens interferències?**

No.

**Segur que no en tens allò que et truquin sempre...**

Allò que et truquin quatre amics? No. Cada cop menos. Com que cada cop em comunico més per correu electrònic, tot el que rebo és per correu, la comunicació és per correu, tinc molt poques trucades al dia.

**I aquesta relació com la valores bé? És a dir, relacionar-te per correu més que per la veu.**

Si, està bé a vegades és més humà la veu. T'agrada més. A vegades que et sents sola dius vaig a trucar a una amiga, sembla que no però és més proper, la soledat és lo més, ultimament, no sé, és una cosa que m'ha agafat ultimament

**El què?**

Perquè estic més sola, i tal, no això de pensar en la soledat no? En el fet que treballes molt sola. Potser per això cada dia vaig a comprar no? El menjar que el podria comprar un cop a la setmana i ja està no? En canvi prefereixo comprar-lo cada dia i així almenys parles i et relaciones amb gent no?

**Busques alternatives...**

Si.

**Abans m'has dit que havies viscut amb parella i mentre vivies amb parella també teletreballaves?**

Si

**I com s'acceptava això?**

Bé, perquè les hores que la parella estava treballant fora són moltes hores no? Doncs les hores que la parella està treballant a fora tu estàs treballant a casa com si estéssis treballant en una oficina o en un altre lloc no? Llavors quan la parella torna, ho deixes tot i et poses a parlar amb la parella i tal , no hi havia cap problema...

**No suposava cap problema això?**

No, no.

**Molt bé, m'has dit que a nivell global ho veus positiu?**

Si

**I ho veus com a alternativa laboral?**

Si. Vaig estar llegint aquell llibre, el fin del trabajo se'n diu

No me'n recordo

Si, és un totxo però é recomanable fins i tot et podria dir qui és l'autor però el té una amiga que li hauré de dir que me'l torni. El llibre aquest deia això, estava escrit per un tio d'Estats Units i deia això, que el futur està en el teletreball, que està claríssim que el futur és gent treballant des de casa seva i que les empreses es convertiran més aviat en llocs de reunió, anar a xerrar amb els teus jefes, fer una mica de vidilla, seran una mica centres d'esbargiment no? I les empreses seran molt més petites. És el que està passant en el món periodístic, Abans es fundava una revista i hi anaven a treballar quinze persones. Ara es munta una nova revista i hi treballen tres o quatre persones i la resta són tot col·laboradors externs, per això, perquè és molt més barat, que les empreses no t'han de pagar i no han de tenir un gran lloc de treball i no t'han de pagar un ordinador, ni el telèfon això ja m'ho pago jo.

**I aquesta estructura la trobes bé?**

Home a mi em sembla que... no que les empreses t'haurien de pagar més, si treballes des de casa teva. No és el mateix que et paguin un article fet des de la redacció que fet des de casa teva que tu pagues moltes despeses.

**I et compensa amb totes les despeses trobes que són excessives o no?**

Ara amb els augments del telèfon...

**Exacte t'anava a preguntar sobre la connexió a Internet que ara és el doble...**

Si, ha estat molt dur. Fins ara no em compensava. De mica en mica he anat cobrant més i m'ha anat compensant però ara si que em compensa. Amb aquestes pujades els hauré de demanar que em pugin el sou a mí perquè, no sé...

**Si treballes per Internet vol dir que has augmentat les despeses, has comptabilitzat mai aquestes despeses?**

No, no porto ... no he comptat mai però la major part de telèfon que utilitzo és per la feina.

**Però què has pagat de la última factura?**

És que ara fa mesos que no m'arriba la factura...

### **Si però l'hauràs pagada no?**

Si, la pago però fa mesos, deu fer temps, no sé si la última no em va arribar, no sé si et diré mentida però unes trenta o quaranta mil pessetes pagava.

### **Tampoc és excessiu si estàs tant connectada**

És que tampoc estic tant connectada perquè el que més utilitzo és el correu electrònic i per tant és una trucada me'l baixo i ja està

### **I per enviar-ne els escrius i et connectes oi?**

Si, exacte, faig servir molt el correu i les webs i el xat que és el que gasta més no hi volto gaire.

### **Tampoc és una despesa excessiva,**

No.

**Bé, hem repassat temes de relació de trobar-te còmoda, d'afectivament trobar-te implicada en el teu treball, en el teu teletreball de fet implicada i sembla que t'hi trobes còmode i és un sistema que recomanaries especialment a les persones que tu creus preparades perquè n'hi ha que no que no han pogut per la soledat o altres aspectes...Em podries comentar algun altra aspecte, per exemple, la persona que hagi de teletreballar ha de ser així?**

No, més que res és això, organitzada i fer la feina i ja està, estar preparada i tenir valor per anar als puestos a demanar feina i tal...

**Bé, això és un altre component, com a free lance si però com a teletreball potser no hi entraria.**

Si.

**El fet d'anar a buscar feina no t'implica un cert desplaçament? Ara treballes específicament per un diari però l'època passada vas haver d'estar a molts llocs. Com ho has viscut, vull dir tenir una feina sense aquestes preocupacions**

No. Res no sé per exemple l'únic cas que vaig haver d'anar a buscar jo... perquè aquest món del periodisme funciona per relacions, per amistats. A vegades algú et truca i et diu Mercè, s'està preparant una nova revista. Hi vols participar? L'únic cas que vaig haver d'anar a buscar va ser a l'Avui. Vaig anar amb els meus articles amb les meves coses, van quedar molt contents, els va agradar i va començar la relació. En el cas de l'Avui era quan no existia Internet i parlàvem per telèfon. No ara ja no hi treballo.

**Bé, se t'ocorre alguna cosa global que em puguis dir ara?**

No. Més o menys ja t'ho he dit tot. Si

**Molt bé, jo en principi ja no tinc més preguntes, gràcies i només demanar-te que contestis aquest qüestionari**

**0104**

0104 és doctora en Filologia Romànica. És professora titular de la UOC. Té 38 anys, té dos fills una nena de 6 anys i un nen de 2. El seu marit és professor titular de Psicologia Social a la UAB.

**A mí el que m'agradaria és que m'expliquéssis què és el que estàs fent com a teletreball.**

Al treball?

**No, Teletreball des de casa i de quina manera ho vius això ara m'estaves parlant dels nens, es clar tenint-ne dos, de quines edats són?**

Un de sis i l'altre de dos, està a punt de fer-los.

**Tots dos uns terratrèmols això vol dir que per això em omenàves de fer un estudi fora de la casa. La casa què deu tenir, uns 100 m2 de baix.**

No uns setanta i uns setanta. 140 més els vint-i cinc de l'estudi del jardí.

**25 d'estudi més 9 m2 d'aquesta... més els altres 9 que m'has comentat que també feieu servir d'estudi.**

Si, ja t'he comentat que estàvem de traspàs. Abans teniem l'estudi a dalt però al tenir la segona criatura necessitàvem ampliar. Llavors vam fer les habitacions a dalt i deixar la part de baix més de serveis no, sala, menjador, cuina, quarto de la planxa, un petit estudi a dins de casa pels nanos i per la connexió a Internet, per no posar els ordinadors a fora i llavors a fora tots els llibres i material i taules grosses per treballar que és el que necessitem, com a mínim una taula per cadascú i una tercera que és on deixarem tots els pilots de coses que has d'endreçar però que les necessites i aquesta mena de provisionalitat constant amb la que treballem, és que som dos i és un problema.

**O sigui que tots dos teletreballem o no, el teu marit...**

No ell no teletreballa, està connectat a Internet i... bé depèn del concepte de teletreball si vol dir treballar connectat a la xarxa ell no ho fa i jo ho faig no sempre que treballo a casa utilitzo la xarxa.

**Tu treballes a la UOC...**

Si jo treballo a la UOC i ja has entrevistat companys meus no?

**Si**

Jo treballo a la UOC i allà si que estic connectada a la xarxa sobretot al matí. A la tarda també si hi ha alguna cosa urgent. Ara des de casa faig teletreball quan em quedo algun matí per tal d'avançar feina, perquè allà com que estem tots junts, és una mica difícil de treballar sobretot feines de concentració, escriure un article, un informe, llavors em quedo a casa de forma irregular. Teòricament ho podria fer un dia a la setmana però no sempre ho faig, surten reunions i coses i sempre has de petar allà a la UOC.

Llavors quan estic aquí, què faig? Primer de tot em connecto, miro si hi ha res d'urgent, si hi és la ressonc directament per mail i de vegades necessito utilitzar el telèfon també per connectar amb algú d'una altra àrea. Depèn del tema que es tracti, si es tracta d'un

tema una mica delicat i que potser per mail és una mica difícil d'escriure'l o és complicat, a lo millor necessitaria dues planes, llavors utilitzo el telèfon perquè és molt més ràpid. Si no, és quedar per algun dia, llavors utilitzo el mail. També utilitzo l'ordinador per accedir a la memòria compartida de la UOC, el meu grup tenim una memòria compartida, llavors jo en tinc una de memòria meva i llavors tenim la memòria gran de tota la UOC. Això ho té qualsevol treballador de la UOC. Tenim una memòria general, una memòria per grup i una memòria personal. Llavors jo el que faig és accedir a aquestes memòries a partir de la xarxa per doncs aconseguir documents el que sigui no? que necessiti treballar a casa.

### **Memòries són espais dins del...**

Si, memòries vull dir fets, però que són memòries que estan en xarxa i per tant són molt segures que et va molt bé tenir-hi el material perquè saps que no et fallarà així com l'ordinador saps que et fallarà, i et quedes sense la informació que hi ha a dins, per això utilitzo aquestes memòries, una mica ho fem tots per motius de seguretat. Per tant des de casa com que tinc accés a aquesta memòria doncs la utilitzo per això. Doncs obro l'ordinador com a mínim dos cops al matí quan soc a casa. I em connecto a xarxa. Obro a primera hora del matí a veure que hi ha, si hi ha alguna cosa urgent torno a obrir a mig matí o si no, si és un matí que no hi ha cap expectativa que hi hagi res important, torno a obrir abans de plegar al migdia per veure si hi ha alguna cosa important i tal. A vegades els companys et truquen i et diuen obre el correu que hi ha alguna cosa que interessa molt que miris però normalment jo ho faig, al principi i al final. Si veig que hi ha algun problema que s'estan contestant entre ells i enviant coses doncs ho obro a la meitat.

**Escolta, aquesta sensació d'estar a casa que encara que hi estiguis poc que estas més a fora que aquí no tens la sensació... bé no vull dir-te-la jo, quina sensació tens d'estar a casa?**

A veure, abans de contestar et vull dir una altra cosa, també em connecto a la nit, a la nit em connecto i a vegades el que faig és treballar temes d'Internet, si necessito fer una cerca, o connectar amb algun grup, moltes vegades ho faig a la nit després de sopar, tranquil·lament perquè és un tipus de feina relativament mecànica i distreta i llavors tot i que estic cansada a la nit, doncs ho puc fer-ho no? i llavors... Jo ho considero teletreball també, no ho sé...

**Si**

Encara que és molt relatiu...

**Si el que m'has d'explicar és el teu concepte, el que m'has de comentar és el teu. D'entrada el que m'has comentat com a concepte és ell de treballar no?**

Treballar a casa per alguna cosa de fora i per mitjà de la xarxa no?

**Mmm**

Com em sento treballant a casa? Home, per exemple els matins que sóc a casa em sento molt connectada amb el grup. Cada vegada que em connecto i miro la bústia sento que sóc allà no? i doncs que no em sento desconnectada com quan treballava a l'Autònoma i



em quedava aquí que estàs totalment aïllat tret que truquis o et truquin la qual cosa és bastant poc habitual no? També depèn molt de la feina que fem a la UOC que és de molta gestió i per tant ....

Psicologia i Pedagogia

### **De Psicologia .....**

De Pedagogia i Psicologia perdona, de la facultat diguem-ne diem estudis

### **Ets professora i professora permanent, hi han els consultors....**

Si sóc professora pròpia com l'Anna i el Josep Maria

**Estàves comentant el tema de les teves sensacions que quan estàves a l'Autònoma et senties més aïllada que a la UOC. No sé perquè ho dèies, potser perquè a la UOC estàs connectada i a l'Autònoma no, i també et volia preguntar com ho valores això, com valores aquest fet d'estar...**

Pues mira, és el que t'anava a dir, vull dir que és molt relatiu, per exemple el fet de poder accedir a la teva taula a la feina, en definitiva per nosaltres el campus virtual és com una taula...

Si, .... (pausa)

El que et deia és com un sentiment contradictori. El fet de poder accedir a qualsevol hora del dia a la teva taula, al teu escriptori, el campus virtual en definitiva té aquesta funció, no? És el teu escriptori, de fet tot el material important el tens aquí doncs, doncs té un doble,... un doble vessant, d'una banda és molt còmode, si et deixes qualsevol cosa et connectes i agafes el document que t'has deixat per portar a casa a la nit per revisar i tal, et pots connectar en qualsevol moment, si has tingut una tarda molt atafegada que no t'has pogut connectar perquè te n'has anat a fer no sé què, doncs saps que a casa després de sopar et podràs connectar i mirar la teva bústia i és clar, això és positiu; allò negatiu és que no deixes d'estar connectada sempre. Hi ha professors que no estan connectats des de casa expressament perquè consideren que ja n'hi ha prou, que és una manera de desconnectar i a casa fan un altra tipus de feina o senzillament descansen que és el que has de fer. I és una mica ambivalent en aquest sentit. És molt còmode, és molt perfecte en aquest sentit perquè té molts avantatges però per una altra banda és un "enganxe", has de dir prou perquè no sé, nosaltres ho tenim clar, el correu electrònic és la nostra... per... al voltant del que gira tot, i a vegades has estat al matí i a la tarda a la UOC i et trobes obrint el correu des de casa perquè saps que algú no t'ha contestat i és igual, t'ho contestarà demà al matí, però com que tens la connexió des de casa i tenir-ho tant fàcil et connectes, això és una mica un inconvenient... penso que la qualitat de vida surt una mica tocada.

**Ara que toques el tema de la qualitat de vida, parla'm una mica de les relacions de parella i les relacions com a mare en relació a...**

Respecte a la feina? fatal! fatal! perquè sempre tens la sensació que no fas res bé. El tema de les criatures és molt dur no només per mi sinó pel pare també... és molt dur

perquè són molts temes. Quan són petits els bolquers i les caques i quan són més grans que si un dia van a la piscina que si un dia no sé què, mira ens hem descuidat de comprar les xanquetes, o sigui la vida quotidiana és molt complicada, has de tenir, estar, ser una persona molt organitzada per potar-ho molt al dia i això demanda molta energia no? (mm) i tot i que és clar que et compensen molt les criatures... però també hi ha aquesta part de feina. I la qualitat de vida....És clar, el problema és que tenim una feina, jo penso els que ens dediquem a la feina relacionada amb la universitat, el treball intel·lectual, la producció sobretot intel·lectual que és molt dur, no pots descansar mai, és una mica com un músic, un instrumentista que no pot deixar de tocar el piano o no pot deixar mai de practicar el violí perquè si no es rovella no? doncs nosaltres una mica igual no pots deixar de llegir mai, no pots deixar d'estar al dia i això doncs és una pressió permanent, és una mica dur la veritat, en general...

### **I el teletreball com t'afecta?**

I el teletreball, ja t'ho dic, jo no en faig tant de teletreball no? com m'afecta en aquest sentit, doncs potser potser el fet a veure, si el que fés és teletreball únicament et diria no sé, és com una altra feina no? m'imagino, però el fet de combinar el teletreball amb una altra feina o sigui la part de teletreball que faig jo, és, és un plus de la feina que faig jo, és a dir si jo treballo vuit hores, el teletreball representa per mi les dues hores de més gratuïtes que faig cada dia o cada x hores a la setmana o el mes, no? que és irregular, i és clar, afecta negativament; tot i que t'ajuda a vegades, el que et deia abans, tens accés a la memòria, que si et deixes alguna cosa però bueno, tots sabem que tampoc passa res si et deixes alguna cosa, te la pots deixar... però el fet de tenir accés doncs aquestes coses fa que continuïs treballant sempre, que no tinguis justificació per no fer-ho.

**Ara imagina't que estàs teletreballant tot el dia, tens dues criatures, tens un marit a fora, però també es connecta quan vé al vespre, imagina't aquesta situació i ara contesta...**

Horrorós!

### **podries estar teletreballant?**

No, jo no podria deixar de veure la gent físicament..., per a mi és important i de fet la meva feina consisteix en relacionar-me, amb varies... a part, és el que et deia abans, que nosaltres fem molta feina de gestió també, i hem de portar tota la carrera endavant, i som quatre gats, i és clar coordinem molts professors i tenen el material i bueno hi han... la nostra feina és basa bàsicament en relacionar-nos ja sigui electrònica o físicament però sobretot físicament les coses importants les acabes fent físicament... (Mmm) Però no m'ho puc imaginar, jo personalment no sabia treballar a casa.

### **Quines qualitats creus que necessaries?**

Per treballar a casa?

**Si,**

No no penso que sigui un problema de qualitats penso que seria més un problema d'organització, o sigui necessitaria tenir una xarxa d'amistats propera o fer alguna altre

activitat que impliqués veure gent cada dia fora de la feina i aleshores suposo que si que podria dir, vale doncs treballa sis hores o set amb el teletreball a casa, perquè...segur que... treballant cinc hores a casa és com vuit o nou a fora perquè sempre... en tots els casos rendeixes més perquè estàs més tranquil, no et molesta tant la gent i la resta d'hores dues o tres fins a vuit completar-ho amb alguna altra activitat que et permeti estar amb la gent no?

**M'has comentat que aquí estàs més tranquil·la, no hi ha res a part d'alguna possible interferència que tinguis amb els fills, amb el marit, no hi ha res més que et dificulti estar a casa?**

No, res no no, si ho faig al matí els nanos no hi són...

**M'has entès què vull dir? Treure la pols, sortir a comprar, vull dir pensar en doncs, caram hem d'emvernissar la fusta que encara no ho hem fet o hem de pintar la viga que encara no ho està, o per què no sé què, etc etc etc...**

No, no, Per res. Jo quan em quedo a casa em quedo a treballar, ho tinc molt clar. Desconnecto del que és la quotidianitat de casa, més aviat m'agafó els valors positius del que significa això, em quedo aquí i disfruto de la soledat, em puc posar música o no, em puc fer un cafè a mig matí, a vegades surto a donar una volta pel barri i torno, però, però per relaxar-me, no per fer res concret, de fet desseguida has tornat i surto a passejar a vegades que estic cansada d'algun tema i torno Aquesta flexibilitat la valoro molt. M'agrada molt i quan ho faig aprofito molt bé el temps. Això no vol dir que m'agradaria fer-ho sempre o que la meua feina consistís en això. Jo no ho suportaria. Tinc companys a La Floresta, hi ha molta gent, bueno, son estrangers, alemanys, holandesos i fan traduccions i estan tot el dia a casa, i jo no podria suportar-ho. Deixar la feina per traduir sol, com a molt anar un cop a l'empresa o a l'editorial i ara amb el teletreball ho poden enviar però jo no podria. Ara, quan hi soc, ho valoro i ho aprofito al màxim o almenys ho intento.

**El fet de viure aquí on viviu, que és tranquil no? (Mmm), ho veus positiu de cara el teletreball, de cara a les persones que teletreballen;**

Si, jo crec que sí

**M'has comentat això dels companys que teletreballen, hauran vingut per alguna cosa eh?**

Jo crec que si, ja has vist que no estem gaire lluny de Barcelona, malgrat que t'hagis perdut i després tens doncs els avantatges que jo també ho faig que si t'agrada el jardí o de poder fer activitats físiques que no passen necessàriament per apuntar-te a un gimnàs, pots anar amb bicicleta, pots sortir a passejar sense trobar el "mogollón" del carrer, m'agrada la sensació de quedar-me aquí sola sense ningú, perquè és aquesta sensació de pau...

**I tranquil·litat**

si, però no m'agradaria sempre, m'agrada precisament el contrast.

**Això és el que comentàvem abans. Com a aspecte d'inconvenient del teletreball m'has comentat aquest precisament de la soledat, vull dir, en tu és un sistema mixt però si ho fos del tot en el teu cas a nivell general ho veus...**

Una bogeria...

**bastant complicat no?**

És un sistema molt productiu jo penso que és un sistema productiu i m'estranya que les empreses no l'utilitzin més; perquè estic segura que és molt més productiu...

**Això ho dius per...**

Si s'avalua, a veure, en el cas que la gent faci el que ha de fer penso que es fa en menys temps i que pots treballar més quantitat de feina

**En quines feines et sembla que és apropiat...**

Al menys en les meves, en el tipus de feina més de concentració, d'escriure, de llegir, ...

**I has parlat de...**

de fer traduccions, en aquest tipus de feina has d'estar sol, i els teus diccionaris, la teva base, no cal que et desplacis d'una part a l'altra

**Mmm. I has parlat d'un aspecte important que és el de l'organització no? Si una persona no és organitzada, poca cosa pot fer oi?**

No, clar. Home quan et quedes a casa a treballar has de saber que vols fer aquell matí o aquella nit, i no sé...perquè t'ho deia això de la organització?

**No senzillament perquè em deies que si no tens una mínima organització no fas res, no produeixes res**

No, és clar, si aprofités el matí per anar a comprar o per no pot ser, has d'utilitzar les hores de feina si són hores de feina no? Després ja utilitzaràs les de fora per fer altres coses; el que passa és que les utilitzes diferent de manera diferent i com que les aprofites més, al menys en el meu cas, o sigui que si treballés de nou a dues que és el que treballa a la Uoc, també treballa a les tardes però pel que fa als matins, si treballés de nou a dues amb la mateixa intensitat que treballa aquí, ostres! Produiria com una boja però és clar, no és el cas. (MMM) Allà tinc moltes interrupcions, constants...

**Que aquí no tens**

Aquí no en tinc, en tinc molt poques

**Els veïns...**

No, no vénen molt esporàdicament

### **Ni les amistats truquen...**

Ni truquen

### **No tens aquella sensació de pensar que ara que saben que estic a casa em truquen**

No res

### **Ni familiars, pares, mares, germans...**

No, com que ho faig molt esporàdicament ningú sap quin dia hi soc. Precisament això és el que m'agrada no? aquesta sensació de clandestinitat també. Però és clar perquè és combinat, el teletreball amb el treball presencial o no sé com li dieu

### **Si si, treball presencial i teletreball**

Jo penso que perquè és combinat que hi trobo tots els avantatges.

### **Molt bé, com a valoració global la faries positiva? pel que entenc...**

Si, en el cas del sistema mixt si, molt positiva, si si, penso que és un avenç en aquest sentit. És el que et deia abans, el fet de tenir accés al teu disc dur, al grup, des de casa...

### **En general quins altres avantatges hi veus, en general...**

No sé, em sembla que te'ls he comentat tots no? sobre la marxa.... El poder administrar el teu temps segons les necessitats, i els teus ritmes, sobretot el ritme de feina, hi ha gent que treballa molt bé a les nits, hi ha gent que treballa millor als matins i això jo penso que és, és... El teletreball permet que cadascú s'adeqüi a les seves potencialitats no? i això és important.

### **Parla'm de temes medioambientals per exemple. El teletreball es va iniciar en temes medioambientals, després ha derivat en altres coses, però el seu inici és aquest i fonamentalment amb els desplaçaments. En això hi veus algun avantatge o desavantatge...**

Home, en aquest sentit és més barat per nosaltres i si t'ho mires des de la perspectiva medioambiental, és clar, estalvies. Estalvies energia, perquè jo agafo el cotxe cada dia si no baixo, no agafo el cotxe o no agafo el tren. Normalment agafo el cotxe perquè ara estic a avinguda Tibidabo i des d'aquí és un moment. Però quan estava a Diputació agafava el tren. I a més és un estalvi d'hores de feina, és a dir d'hores que només utilitzes per desplaçar-te i això també és una cosa relacionada amb la qualitat de vida, i també amb la protecció del Medi Ambient.

### **O sigui que... en certa manera et sentiries més còmode sense desplaçar-te...**

Estic a casa, estalvio i a més hi ha un problema de menjar no? Et fas el dinar a casa amb la qual cosa estalvies no? sense haver d'anar al restaurant de turno com cada migdia...et fas aquí el dinar...

**Tu per anar a la feina tampoc has de portar cap uniformitat? Ni cap qüestió específica?**

No, ara em veus així perquè me n'he d'anar, però si no vaig amb xandall, a casa em vesteixo més còmode, és clar o amb pijama. També puc treballar a fora, moltes vegades treballo a fora si tingues un portàtil però són caríssims, també podriem treballar ara, a l'estiu a fora sota el porxo, estariem...

**Cosa que et dóna més qualitat de vida no?**

Encara més no?...quan estiguem allà, obres totes les finestres i serà com si estés a fora no?

**Si, si, evidentment...**

És clar, són coses que estan bé i que va bé quedar-te de tant en tant algun matí a casa a part que a nivell de feina avances molt, ets més productiu i és una mica de frenada enfront de la voràgine que suposa anar a una sala on treballem dotze persones, un soroll horrorós, tot són trucades, crits, corregudes d'un costat a l'altre...Amb aquesta situació difícilment pots concentrar-te (Mmm). Llavors et quedes aquí i és perfecte.

**Molt bé, el teletreball, com a futur, com el veus?**

Jo és el que et deia abans. Jo penso que en segons quin tipus de feina, sobretot les més relacionades... com la meva no? i a més amb un campus virtual és clar, nosaltres som uns privilegiats en aquest sentit doncs penso que ha de donar..., ha de poder..., ha de ser més productiu. Penso que el teletreball amb persones responsables i que el sàpiguen utilitzar bé que tampoc és tant difícil, penso que ha de ser més productiu i m'estranya que les empreses ara no..., algunes empreses com la UOC no massifiquin, animin, (apostin) no apostin més per això, no? a més a més en el sentit... tenint en compte que tenim un problema d'espai gravíssim, i això val molta pasta o sigui que construir-los, comprar-los o llogar-los és una despesa impressionant. I podriem fer com la IBM; una taula entre tres, van treballant, un mòbil, un ordinador, i apa. A més nosaltres no necessitem un mòbil, totes les despeses telefòniques les passes a finals de mes i et retornen tots els diners que t'has gastat des de casa. Per tant no et cal cap mòbil, pots utilitzar el teu telèfon.

**O sigui no tens problemes de comunicació...**

Jo francament tret dels dies que tinc reunió, avui tins dues reunions aquest matí però si no és bastant sobrer que hi vagi. Perquè el que faig és teletreball. de fet estic fent teletreball des de la feina perquè estic en un edifici i treballo amb dos edificis més.

**Per tant treballes connectada amb els altres dos edificis traspasant informació...**

Continuament. si, ja saps com es treballa a la UOC. En realitat no el faig des de casa però si que el faig des d'un altre espai i m'he de desplaçar des de casa a un altre espai.

**És molt interessant també. Molt bé, a nivell global vols afegir alguna cosa?**

No.

**Molt bé, doncs ho deixem aquí. Moltes gràcies.**

**0204**

0204 té 36 anys, viu amb parella a mig camí entre dues ciutats. Treballa quatre dies a les oficines centrals de la UOC i un dia a casa seva en una altra ciutat. De tota manera, en treballar amb un ordinador portàtil, des de casa seva a Barcelona també es connecta a la xarxa. La seva parella és professora de secundària i llicenciada en filologia i també fa servir l'ordinador per treballar. Ell és mestre i llicenciat posteriorment en ciències de l'educació. Fa de professor intern de la uoc i per tant coordina els diferents consultors.

**El nivell de comoditat que tens en aquesta cambra, com el trobes en relació a l'oficina?**

Eh...jo treballo molt més bé a casa. A veure, nosaltres quan som allà hi ha una qüestió que diem nosaltres quan estem allà que és una qüestió per fer broma que és a vegades dic demà no vindré que em quedo a casa a treballar i algú company em diu, això no sé perquè ho dius si és una redundància. De fet nosaltres pel tipus de feina que fem, estic parlant de recerca, llegir... treballo molt més a casa que a la feina. Bé a la feina en el sentit de la seu de la Universitat. Allà faig un altre tipus de feina, aquí a casa per llegir i per escriure la faig a casa que és una part molt important i la part de relacionar-me amb la gent, reunions amb les persones o a vegades qüestions més de gestió de la feina, doncs ho faig a Barcelona. Llavors em reparteixo, m'organitzo la feina des d'aquest punt de vista.

**Podries definir la feina que fas i especialment des del punt de vista del teletreball? Emmarca-m'ho tot.**

Bé, jo...formo part del professorat propi de la Universitat Oberta de Catalunya, això vol dir que formo part d'un equip de professors, d'un equip reduït de professors que posem la direcció dels estudis, bé aquest d'aquí el que fem és dirigir uns estudis, una carrera, en aquest cas de Psicopedagogia,. És una feina que es dividiria en dues parts sense entrar en detalls, una part que és la d'organització, ggestió de la carrera. Fer que la carrera funcioni., vaja que tot edstigui organitzat, que els professors que treballen en els estudis portin a terme la docència, que els estudiants doncs estiguin ben atesos, totes aquestes qüestions, materials per exemple que els estudiants utilitzen tinguin la qualitat necessària, etcètera, totes aquestes qüestions, que en podríem dir d'organització, de gestió, de direcció de la carrera i després l'altra part que és diferent i diria jo tant important com la primera que és el percentatge de temps que dediquem a la recerca. Ahh A veure, de fet nosaltres eh el que és el correu electrònic eh i en el nostre cas el campus virtual és doncs un element essencial pel nostre treball és a dir sense el campus virtual, sense el correu electrònic no podríem fer la feina que fem. A veure jo diria que la major part o actualment podríem dir que un setanta o vuitanta per cent de la feina que faig la faig des de casa o des de qualsevol lloc perquè a vegades he hagut de

sortir a l'estranger, a vegades ho hem de fer i hem hagut de treballar des de fora sense cap mena de problema. Per tant en aquest sentit diria que el campus és molt important i que bueno que d'alguna manera és un element imprescindible. Ara suposio que encara arrosseguem una certa dinàmica de presencialitat que a vegades és necessària per las gent amb la que treballa és important que ens veiem, la presencialitat, no podem dir que no siguin necessaris aquests moments però sovint hi ha moltes coses que podriem fer-les sense necessitat de ser a la feina, mmm per exemple tota aquesta gestió que fem de la carrera, aquesta comunicació que jo faig amb els professors que coordino, a veure la podria fer des d'aquí o des de qualsevol altre lloc i no necessàriament anant a la seu central o l'oficina o com hgo vulguis dir. Bé. Per tant a mí de fet m'agradaria que tot i que segurament a mi em dóna la impressió que el percentatge de teletreball com em sembla que tu l'anomenes, el percentatge de teletreball a la meva feina és molt gran i em dóna molta flexibilitat a l'hora de treballar, crec que encara aquesta flexibilitat podria ser més gran, i en aquest sentit suposio que serà més gran, ah... jo espero que amb el temps la flexibilitat encara sigui més gran; de fet perquè el que és tracta és que facis la feina i el lloc on la facis penso jo que ha de ser el que tingui les millors condicions per fer-ho.

### **A veure, parles d'avantatges, quins són? Parles de flexibilitat...**

A veure jo parlo de flexibilitat perquè em permet treballar a l'hora del dia que em va més vé. A veure, hi ha feines que em va més bé fer-les a l'hora del dia que estic més cansat, que no pas quan estic més despert per entendre'ns. A veure, quan has estat moltes hores llegint, doncs em va bé fer un altra tipus de feina més mecànica que no requereix tanta concentració. Per exemple, el teletreball em permet això. Doncs ra m'he estat quatre hores llegint o escrivint i ara puc fer un altra tipus de feina com és per exemple coordinar els professors. Bé no sé si vaig molt desordenat.

**No.**

Una de les feines que fem per exemple dins la direcció dels estudis és coordinar les assignatures. Per exemple, un conjunt de professors, un conjunt d'assignatures sens les tenim repartides i cadascú se n'ocupo de la seva àrea d'especialitat. Això vol dir que coordinar els plans docents dels professors, si són adequats a la manera que volem a la universitat, si hi ha problemes amb els estudiants, totes aquestes qüestions, Doncs aquest és un tipus de feina que tot i que requereix dedicació, no requereix atenció com llegir un llibre o escriure un article. Cada dia aquestes coses varien i el teletreball em permet aquesta flexibilitat.

Una altra cosa per exemple en el meu cas, jo visc a una ciutat i estic a Barcelona treballant, Això amb un altra tipus de feina podria ser més complicat però jo he parlat amb el correu electrònic amb professors que avui comencen el curs i necessitaaven informacions que els he donat,. Després m'he posat a treballar en una recerca en la que estic treballant ara no. Això sense el teletreball m'hagues demanat anar a Barcelona i ara quan te'n vagis tornaré a contactar amb aquestes persones a veure si tot està correcte i com ha anat. A aquesta flexibilitat em refereixo que em permet estar connectat quan estic amb la meva família de vacances a la Costa Brava o estant aquí. De fet a vegades que haig d'anar a un congrés i pugui treballar. O que jo pugui connectar amb la persona que dirigeix la investigació que estic portant a terme encara que com la setmana passada estigui a Austràlia. Totes aquestes coses donen, afegixen un plus de qualitat a la feina que per mi és molt important. Eh...una altra qüestió pot ser el que deia abans que jo aquí



puic fer una feina amb tranquil·litat, millor que a Barcelona on truca el telèfon continuament, un company et demana alguna cosa...

### **A Barcelona vius amb parella també oi?**

Si, Si. La meua dona i jo treballem tots dos a Barcelona i tenim un altre pis a Barcelona. Ara treballo aquí però de dimarts a divendres sóc a Barcelona i aquí fins dilluns.

### **Altres avantatges que se t'ocorren i altres dificultats que trobis en el teletreball. Avantatges i inconvenients.**

Si hem de parlar d'inconvenients, una qüestió, vaja que no crec que sigui el primer a comentar-ho passa que si no ets organitzat et portes tota la feina a casa i no acabes mai. En unes altres condicions la feina la deixes a l'oficina, amb la feina a casa pots treballar fins a les dues de la matinada...

### **Concentra't en el teu cas**

Si, a veure, jo, a vegades em passa però procuro organitzar-me i ser disciplinat en la feina. Destino unes hores a treballar, Però amb l'avantatge que les hores no sempre han de ser les mateixes sinó que van en funció de la feina que tinc. A mi personalment aquest problema d'estar sempre treballant i tenir la feina a casa, jo no ho estic patint, de fet ho veig més com un avantatge que com un inconvenient. Hi ha altres tipus de feina que poden dir a les sis he plegat. La meua no acaba mai, el fet del teletreball no em perjudica, de fet em dona facilitats. Abans ja tenia el mateix problema. De fet la feina d'investigació no la fas només a la universitat, la fas també a casa. De fet les hores de llegir i escriure les he fet fonamentalment a casa i per tant aquest tipus de disciplina, de saber-t'ho organitzar no em depèn del teletreball.

### **A veure, si pots trobar algun inconvenient...**

A veure parlo com se m'occorreix, una altra avantatge és que els documents amb els que treballo no necessito anar amb diskettes, ara aquí, ara allà, portar-lo a Barcelona,,... Jo els tinc a la xarxa i per tant els tinc a Barcelona i aquí.

### **Tu tens un codi de seguretat i accedeixes als teus documents**

I als dels altres companys. Per exemple abans amb el diskette, te l'oblidaves, t'oblidaves la còpia. A més, la universitat fa còpies de seguretat dels documents amb la qual cosa és molt difícil perdre'ls, té un sistema antivirus, i a més un sistema d'enciptació que dona molta seguretat al sistema. Si vols aquest és un avantatge més material però que aporta molta qualitat a la feina. Els que treballem amb sistemes informàtics ja sabem que de tant en tant podem tenir algun ensurt. A veure, inconvenients.... mmm.. a vegades determinades qüestions va més bé parlar-les de cara a cara això pot ser un inconvenient però per mi és relatiu. El telèfon també és un sistema de teletreball i tot i que sempre fem servir el correu electrònic, serveix per tenir una conversa més directa.

Inconvenients n'hi veig pocs perquè de fet els que ens donen les noves tecnologies és la possibilitat de fer coses noves però la possibilitat de fer coses noves el que no vol dir és

que deixis de fer les que feies abans. Ens ofereix un nou camí. Aleshores el fet de tenir un nou camí, una nova manera de fer les coses, és un avantatge, tu la pots fer servir o no. I des d'aquest punt de vista, des d'aquest punt de vista, ho puc explicar com un inconvenient però també aquests inconvenients com el que et deia d'endur-te la feina a casa depèn de tu, de la teva capacitat de disciplina i d'ordre. O sigui, la meva percepció és que d'aquestes noves tecnologies, com les que hi havia abans, com la televisió, com la ràdio, són útils o no segons l'ús que en facis. Les noves tecnologies porten nous hàbits però a veure depèn del l'ús que en facis.

### **Com definiries el teletreball?**

Per mi el teletreball seria l'oportunitat de treballar sense cap limitació d'espai/temps.

### **Sempre vinculat a un treball, sigui quin sigui?**

Si, la possibilitat de treballar sense condicionaments d'espai /temps com et deia.

### **Quines professions creus que poden teletreballar?mmmm. Tu fas de professor, professor virtual**

MMMM Mira... totes, segurament totes les professions que requereixin., la majoria que requereixin comunicació però no presència física. Entenc que les escoles es podran incorporar la telemàtica però no podrem suprimir la necessitat de la presència física. Per exemple, una companyia d'assegurances, una entitat financera, pot fer moltes, moltíssimes coses a través del teletreball.

### **El teletreballador com el definiries? Quines característiques psicològiques creus que serien adequades pel teletreballador?M'has comentat un, organització...**

Eh... és que a veure ha de ser una persona organitzada i capacitat de comunicació. Tal com funciona el teletreball majoritàriament pel correu electrònic una capacitat necessària és expressar-se per escrit i per tant és important i per altra banda ha de ser una persona oberta a les noves tecnologies i a veure no només a les noves tecnologies en aquest sentit i una certa flexibilitat i adaptació als canvis tecnològics i no només als canvis, sinó també capacitat d'adaptació o flexibilitat de canviar els esquemes, els patrons mentals a l'hora de treballar. Per exemple una cosa que costa d'introduir és la de treballar en grup amb les noves tecnologies. Curiosament els nostres alumnes reproduïen el model que fins ara feien de treball en grup i es troben presencialment, oblidant que la nova tecnologia els permet treballar en grup d'una altra manera i segurament la tecnologia demana un altre tipus de treball. Alguns troben inconvenients i diuen que perden temps... Això és relatiu, jo he treballat amb partners en recerca europea i es pot treballar molt en grup, t'envies un document i ja està. Hi guanyes temps que no pas en perds. Les maneres com estem acostumats a treballar ens frenen i ho veiem amb una certa por. Una persona que treballi d'aquesta manera ha de descobrir noves possibilitats i adaptar-s'hi. Com deia abans ens hi hem d'adaptar. Cada manera de treballar té els seus avantatges i els seus inconvenients.

### **Hi ha estudis que parlen de la soledat, Què me'n pots dir?**

Eh..a veure, jo penso que , a veure, aquestes noves tecnologies depèn de com s'utilitzin poden fer que la persona desenvolupi aquest sentiment de soledat. Per exemple, un estudiant nostre que tota la comunicació la té pel correu electrònic el desenvoluparà depèn de com l'utilitzi. És a dir si l'estudiant utilitza el correu per preguntar només els dubtes l'estudiant es pot sentir sol. Ara a veure, aquestes tecnologies permeten de parlar amb molta gent i amb gent que normalment no la tens a l'abast. A veure, aquest sentiment de soledat no crec que s'hagi d'associar necessàriament al teletreball. Els estudiants o les persones que el facin servir tenen aquest mitjà però la seva soledat no vé per aquest mitjà. Possiblement aquesta persona ja es trobava sola (S'ha de cercar el context més ampli). La seva soledat no crec que derivi d'això, Els espais de socialització de les persones no es poden limitar només a això. Si fos l'únic mitjà potser si que podríem parlar d'això. Però jo entenc el teletreball com allò que em permet treballar des d'un congrés, parlant amb gent, des d'un hotel i em permet treballar sense condicionants d'espai-temps. Crec que s'ha de mirar des d'un altre punt de vista. El teletreball em permet estar i poder-me relacionar amb més persones independentment del temps. Per tant, la soledat no l'associo amb aquesta manera de treballar.

### **Tu quan estàs teletreballant no et distreus, et preocupa què has de fer la casa, de treure la pols, de la rentadora, de fregar els plats... a Barcelona són les trucades...Comparat amb una oficina.**

No no, si, A Barcelona és un espai gran amb una taula, no tinc un despatx individual. És un inconvenient. Treballem en un espai gran i és un inconvenient se senten totes les converses dels altres i és un inconvenient. Quan treballo aquí pot haver alguna trucada però jo intento ser molt disciplinat. A les vuit ja treballo i si vull parar paro però continuo treballant aquí i a Barcelona. A mi em comporta molts més avantatges que inconvenients. Ara tenim una reunió, vé hi aniré., però la part que jo no hi he de ser, preferiria estar a casa. Bé, si treballés sempre a Barcelona, potser no tindria aquesta percepció, però jo em trobo molt millor a casa. Hi treballo el doble.

### **Abans deies que t'hi posaves a les vuit. Allargues la jornada?**

No, en el meu cas no, com et deia, jo, abans d'entrar en la feina que faig ara que hi ha un component important de teletreball, ja treballava en una feina similar. La sensació de tenir una feina de baixar la persiana a les vuit de la tarda i per tant la sensació de sopar i continuar treballant també ho feia abans, però ara, faig les coses quan vull sense estar condicionat a un ritme. No tinc la sensació d'haver augmentat les hores amb aquesta nova manera de treballar. Potser la persona que treballi en un banc i comenci a treballar d'aquesta manera, es pot sentir així, però jo hi trobo molts avantatges, la tecnologia no n'obliga a fer determinades coses sinó que em permet fer-les si vull o no.

### **Quina és la teva formació?**

Jo soc mestre i pedagog.

### **I la teva dona?**

Treballa a secundària i és llicenciada en filologia. Si

**Creus que aquesta una certa afinitat laboral és útil pel teletreball en el teu cas i en general?**

Com?

**Es dóna el cas que la parella no pot entendre la dedicació laboral que tens potser perquè fa feines diferents, molt més organitzades de forma externa amb una jornada laboral i arriba a casa amb unes expectatives, (si, si) d'estar amb tu, d'acariciar-te, (si, si) que l'acariciis que l'escoltis, i en canvi tu has d'acabar allò i vinga a teletreballar.**

Bé, jo em sembla que tornaria a repetir allò que et deia abans, en el meu cas això no depèn necessàriament del teletreball. Podria tenir-los o no sense necessitat del teletreball. Per exemple si has de llegir un llibre, o escriure a algú referent a la feina, sempre ha sigut una forma de treballar meva i me l'he hagut de repartir durant tot el dia. No vol dir que jo desconnectés mai després de la feina.

**Bé ja m'ho has contestat, ara pensa en una persona que hagi d'estar teletreballant i que et digui a partir de les set fes-te càrrec dels nen. Tu saps que és la teva millor hora per teletreballar, és el moment que t'esperen el resultats de la teva feina. Si la teva parella té una professió afí, creus que això ajuda a millorar la teva situació?**

Bé, jo crec que l'afinitat amb la feina et pot ajudar, et pot ajudar a entendre les coses perquè quan les coses es coneixen segurament es poden interpretar més fàcilment. Ara, si a veure aquesta hipòtesi que tu plantejges segurament es pot donar ara si em preguntes per mi, en el meu cas, el que et dis, en el meu cas el fet que ella treballi en el mateix que jo, a mí no m'ha donat cap problema el fet que jo treballi d'aquesta manera, no me n'ha donat de problemes ella entén que algun dia el vespre jo hagi d'acabar una feina. Ara bé, la única vegada, hi ha hagut alguna vegada puntual que he hagut de fer una feina no prevista, però ho he pogut fer a una altra hora si haves de sortir, precisament el teletreball no t'ho impedeix, al contrari. Això si necessites estar una estona amb la parella parlant, el teletreball no et posa problemes, per mí el que fa és facilitar-te les coses no pas complicar-les.

**Molt bé, eh..**

A veure, ella està treballant en un sector, l'ènes escoles on les tecnologies estan entrant més lentament que nosaltres a la universitat ara, estic segur que en un futur molts aspectes que també afectaran la seva feina. Per exemple en la feina dels mestres hi hauran aspectes de teletreball com el fet de compartir informació amb els altres professionals, no sé, pensio que hi haurà més gent que vegi els avantatges que no pas problemes.

**Et faré la pregunta d'una altra manera, creus útil o necessari el suport de la parella per fer l'activitat de teletreball?**

Si, però a veure, ho crec necessari però no veig que necessiti un suport diferent que el d'un arquitecte que treballi free-lance a casa seva. Necessita una persona que

comprengui el que està fent però no difernet del teletreball. Les persones han de saber organitzar-se la feina suposo i saaber estar allà on han d'estar.

**M'has fet una comparació amb un arquitecte Free-Lance. Això vol dir que d'alguna manera diferencies el teletreballador del Free Lance, d'un professional, d'un advocat...?**

Bé el símil ho feia amb una persona que no treballa a una institució, que treballa a casa seva...

**Jo em refereixo a que si per tu equival aquesta professió liberal a un teletreballador. Bé, hi ha moltes definicions en el món del teletreball, un professional que paga el seu IAE, els impostos, porta la seva cartera de clients, es busca la vida com pot....**

Si, jo ho veig diferent. Per exemple, jo no em considero un professional Free- Lance. Treballo per una institució. Tinc uns objectius que ens ha ficat l'organització, el meu equip de treball, igual que una altra persona que treballi en una altra institució. Ara hi ha unes característiques diferents de les d'una persona que ha d'estar cada dia vuit hores al mateix lloc i a la mateixa taula. Això sí, però no considero en absolut que siguin equiparables tot i que hi ha aspectes que poden ser equiparables. Per exemple els aspectes de flexibilitat que et deia. Segurament una persona que treballa pel seu compte requereix igual que un teletreballador d'aquesta capacitat d'organització, de muntar-se els seus processos de treball cada dia i per tant d'alguna manera suposo un plus de responsabilitat o d'exigència personal. Per la resta ho veig diferent.

**Penses que hi ha algun tipus de problemàtica legal per fer de teletreballador?**

Legal? A veure, ah.. Jo sé que hi ha alguns requeriments, però jo no. Sé que per declarar la feina que fan requereixen un tipus de requisits legals no, persones que per exemple estan treballant en un altre lloc, per exemple en el nostre cas persones que estan treballant en no sé suposem en un EAP i que a més fan de tutors nostres, al'hora de declarar la feina que fan amb noslatres necessiten donar-se d'alta a algun lloc però ho desconec.

**Per la meva part crec que té fet moltes preguntes i no tinc gaire cosa més a preguntar-te Per la teva part si vols afegir alguna cosa que creguis que pot afavotrir la investigació, ja et dic Teletreball, perfil del teletreballador, Condicionns del teletreball ambientals, condicions intra casa, intragfamiliars,interpersonals, no sé si vols afegir alguna cosa més.**

A mi m'agradaria resaltar tot allò que he dit al llarg de l'entrevista, és a dir eh... per mi la possibilitat de teletreballar és una nova possibilitat que obre noves oportunitats que eh.. el fet de treballar on vulguis, quan vulguis i el fet de tenir contacte molt fàcilment amb moltes persones, amb moltes bases de dades, vaja, per mi la única cosa que fda es donar-te noves formes de treballar i avantatges. Els inconvenients poden derivar com sempre del mal ús que se'n faci d'aquesta tecnologia. Un mal ús pot ser quan , fent referència a les problemàtiques que pot generar la televisió, per exemple si no las vols veure la tanques. Això depèn molt de les persones. També com et deia abans el que cal és saber aprofitar les oportunitats que es donen, És a dir, la possibilitat de treballar amb

altres persones com és el nostre cas amb el campus virtual, d'entrada pot ser incòmode perquè no estem acostumats a treballar així però penso que hem de ser prou atrevits per treballar d'aquesta manera i treure-li els avantatges.

**Tu no creus que penses així perquè teletreballes parcialment? Veuries diferent la situació si teletreballessis tota la jornada?**

Què vol dir teletreballar tot el dia?

**Vol dir estar tot el dia en contacte amb l'empresa a través de la màquina sense un contacte presencial.**

Si, crec que si, si estés tot el dia sense cap contacte la meva experiència segurament seria diferent, És clar, jo puc veure els meus companys quan vull, de fet els veig cada setmana i és possible que aquesta combinació fa que les coses siguin potser més fàcil, si és possible que seria força així això. Suposo que seria qüestió de cercar l'equilibri. Ara penso en els nostres consultors que són persones que des d'aquest punt de vista teletreballarien sempre, jo sé que a vegades tenen aquest sentiment de no pertinença, de ser un appendix. Jo no ho puc dir per experiència pròpia però crec que pot existir, que pot ser aquesta sensació o que pugui afavorir aquests sentiments d'aquests que deies, de soledat o de manca de pertinença.

**Molt bé, si et sembla ho deixem aquí, ja hem xerrat molta estona.**

Si

**0205**

0205 és llicenciat en Ciències Físiques i treballa com a programador informàtic L'Alfons té 28 anys, no està casat. Viu amb els pares. Pateix una mena de Paràlisi Cerebral i com a conseqüència té problemes de dicció i de mobilitat, va amb cadira de rodes. Durant una determinada època en què va estar malalt i s'havia de recuperar, l'empresa va considerar que si li podia facilitar el treball sense trencar el vincle laboral seria bo de pensar en un sistema de treball a distància. D'aquesta manera a 0205 se li va dissenyar un lloc de treball i un sistema informàtic per a poder treballar des de casa. En l'actualitat l'Alfons es desplaça cada dia a la seu central de l'empresa. L'entrevista es fa en aquesta oficina.

**Tens algun problema per teletreballar?**

No, no tinc cap tipus de dificultat només limitat tècnicament, per exemple la connexió, no només pel mòdem sinó per la rapidesa de connexió i la informació que es necessita. Joestic aquí i faig la programació, per exemple d'un projecte i amb teletreball no ho podria fer, via mòdem. Comparativament aquí (a l'oficina) tens moltes més possibilitats, moltes més eines. Perquè programació no és només fer un programa i gravar-lo en un diskette i entregar-ho i ja està. És molt més complexe. El teletreball a casa és molt més limitat trobo jo.

**Tu tens algun tipus de disminució o dificultat física, què és?**

Tinc Paràlisi Cerebral que m'afecta la part motriu i res més.

**Molt bé, i amb aquestes dificultats que tu tens, com ho veus el teletreball. Tu m'has dit que a nivell tecnològic és molt millor estar aquí, però en termes de mobilitat?**

Depèn del fet o del grau de disminució que tinguis. Hi ha gent que no es pot moure de casa i llavors el teletreball suposo que és ideal. Jo tinc molta mobilitat per tant no em compensa diguéssim l'estalvi d'agafar un pc i posar-me a treballar; es podria pensar que si, que a casa estàs més còmode però pel meu grau d'afectació no. A pesar que no em pugui moure gaire i hagi d'anar amb cadira de rodes, no cal que faci teletreball ni crec que sigui més propici.

**Vaig estar parlant amb el director i em va comentar que havies estat treballant a casa. Situant-te en aquest context, a casa, quines dificultats i quins avantatges hi has trobat?**

Dificultats...

**Pensa també que tens la família al costat, els pares, no sé si tens germans...**

Dificultats per exemple que és molt difícil tallar a la feina, que és difícil un cap de setmana no poder-te solucionar un problema que divendres no vas acabar. No pots dir tallo i dilluns ho acabo perquè ho tens allà, vull dir, jo tinc la sort que tinc un despatx a casa, tinc una habitació de despatx a casa però no tothom té tant d'espai i llavors si comparteixes l'habitació amb un germà, és clar, és un problema, l'espai és important.

**El despatx que tens a casa és molt gran?**

No gaire

**Què té, 20m<sup>2</sup>?**

No tant, pot tenir tres de llarg per dos d'ample,

**Uns sis o set?**

Com aquell espai d'allà, potser una mica més gran

**L'espai dels ordinadors?**

Si, més allargat

**Posem set. Em deies que en aquests set metres quadrats tu t'hi trobes còmode; estàs aïllat de la resta de la casa, Per exemple és la primera habitació?**

No, és la última, però el que passa és que el pis és molt quadrat llavors...

**Dius que és quadrat, com és el pis?**

S'entra per aquí trobes la cuina, el menjador, el lavabo, l'habitació de matrimoni, aquí hi ha on jpo dormo i aquí seria el despatx on treballa.

**Falta una habitació no?**

No, són tres, la de matrimoni...

**Com que m'havies dit que tenies germans, però no deuen viure a casa**

No, el meu despatx està al final...

**M'has dit que el pis és exterior,**

aquí tenim una finestra...

**Que dóna al carrer?**

No a un pati, a un cel obert. Té molta llum. Això té l'avantatge que treballes tot el dia practicament amb llum natural i en aquest cas deu ser un avantatge. És agradable treballar amb llum natural no?

**Aquí tens un ordinador, mòdem,...**

Si

**A casa has tingut alguna relació... o quina relació has tingut amb la teva família quan estàs teletreballant, t'han ajudat, o has tingut algun problema amb gent que et truca, algun amic que et truca quan estàs teletreballant... T'has pogut organitzar bé...**

No hi ha un problema, els meus amics també treballen i llavors no hi ha opció a trucar, home saben que estàs a casa i algú moment et poden trucar però no és un problema, no suposava un tall. Potser un petit inconvenients és que si tenies algun dubte amb algun company i l'havies de trucar no podies fer servir la linia si estaves connectat via mòdem, necessaries dues linies però com que estava provisional no les tenia. Això si que podria ser un inconvenient i no sabia com fer-ho.

**Què consideres que és el teletreball?**

Que considero que és? Una modalitat de treball diguem-ne d'aquest temps que s'ha d'anar amb cuidado per això, perquè té moltes limitacions. Per exemple si tens una feina de programador dius que ho faràs, faràs un programa a casa ho pots aprofitar més i tal però quan t'hi poses et trobes limitat en la comunicació per tant suposo que depèn de la feina que facis ho pots aprofitar més o no i per la feina que jo ho faig penso que no és lo millor...



**Què et falta, aquest contacte amb la gent dèies?**

No, en contacte ho estàs, el contacte tèrmic. A nivell de comunicació està limitada via mòdem i tota la informació que un programador necessita no hi és a la xarxa, sinó que per a consultar amb un company que en sap més que tu, o accedir a un material aquí a la oficina en uns fitxers més manuals; se suposa que també els necessites a casa però. No sé hi ha un fluxe d'informació, de comunicació que es propaga de forma poc concreta i és a nivell de conversa d'opinió que és difícil de dir-ho. manera, es fa servir la comunicació escrita, informàtica per dir-ho d'alguna manera que és lo que viatja però crec que la programació és més àmplia, és...

**El teletreballador com el definiries?**

Home... No ho sé si te'l puc definir, només et puc parlar des del meu cas particular. Seria la persona que opta per una modalitat de treball doncs diferent. No crec que et pugui definir... Bé, segur quees pot no però...

**M'has dit que el teletreball era un sistema de treball no?**

Si, una modalitat de treball, un sistema

**a distància...**

Si, Jo suposo que quan jo era petit molta gent feia a casa treballs...

**Manuais, a bolígraf no?**

Potser això és una mica la traducció als nostres temps d'aquest treball no? Ho relaciono més amb aquest treball antic que no amb un avanç tècnic no?

**Quan de temps vas estar teletreballant a casa?**

Quatre mesos

**Quatre mesos i treballaves per l'empresa no?**

En contacte amb l'empresa

**I a què va ser degut que treballéssis a casa aquests quatre mesos?**

Que no hi havia espai a l'oficina i per això va ser temporal.

**Conèixes algun centre de teletreball?**

No

**Sovint s'afirma que el teletreball suposarà un canvi social i econòmic important. Quin és el teu grau d'acord i en quins aspectes creus que passarà? Si vols t'ho mires**

Un canvi econòmic si perquè les empreses s'estalvien inversions en els locals o en infraestructures, en utensilis per dir-ho de forma senzilla.

**Creus que hi haurà canvis en les formes de relació del treballador amb l'empresa?**

Segur!

**Mira, has de marcar si estàs d'acord o no i en quin grau de l'1 al set.**

Que hi hauran canvis segur, però fins a quin punt? jo posaria un dos

**Canvis en les relacions familiars**

Si també afecta un tres

**Canvis en les formes de les ciutats**

canvis molts, si es pensés en el teletreball segurament es construiria d'una altra manera, però els edificis d'oficines no canviaran perquè hi hagi teletreball.

**La pregunta va en aquest sentit, si es modificaria l'urbanisme, si es construiria amb edificis més baixos, no hi haurà tants edificis d'oficines, les voreres seran més amples, no hi haurà tants cotxes...**

Si fos una ciutat nova, pensada pel teletreball, potser es construiria com tu dius, amb edificis baixos, voreres altes, ara, una ciutat com Barcelona perquè hi hagi una part de la població que teletreballi no crec que es modifiqui l'estructura.

**Amb quin grau?**

Un sis

**Canvis en els habitatges?**

Avui en dia no, és el cas d'abans, si pensem en construir una ciutat nova pensada en el teletreball, segurament es faria un pis amb una habitació pensada pel teletreball no, però no crec que els pisos que es fan ara a Barcelona ho tinguin en compte.

**Llavors que posem? un sis?**

Si perquè el 7 és molt en desacord.

**Canvis en el medi ambient**

7

**Altres canvis?**

Personals, pots acabar essent més tancat, més introvertit.

### **Quines perspectives de futur hi veus?**

Al teletreball, Home anirà endavant, s'anirà implantant i anirà creixent. No crec que al·lucini a la gent. Si, anirà tenint més volum, però acabarà essent equivalent al treball in situ, primer perquè només una part del treball es pot fer a través de teletreball i aquesta part no tothom la farà, és una part d'una part.

### **Quins aspectes definiries com a importants quan parlem del teletreball des del punt de vista de les relacions interpersonals? a casa, a la feina, al carrer, amb els amics?**

Jo no he notat cap canvi en la meva experiència. El que si puc dir és que vaig notar el canvi quan vaig venir aquí. Les meves relacions personals van créixer. Aquí personalment m'ho passo molt bé, hi ha molt bon ambient i és clar, el canvi no va ser tant ...

### **Sortir d'aquí a allà com tornar d'allà aquí oi?**

Si

### **Quins avantatges hi trobes en el teletreball?**

Primera que pots aprofitar molt el temps, no tens tants viatges. Pots organitzar-te el temps... en un moment pots estar més temps bé a casa, que potser doncs... però vaja, no tant com el temps no, per exemple, qui més qui menys pot trigar una hora fins a la feina en una ciutat com Barcelona. Anar i tornar és molt de temps. Tot aquest temps amb el teletreball t'ho estalvies. Això si que és un avantatge. Un altre, que menges a casa, no es menja igual a fora que a casa. Avantatges, no sé si és un avantatge o un inconvenient i és que pots allargar la jornada...

### **Què penses que és un avantatge o un inconvenient?**

Un inconvenient, en general un inconvenient. Perquè normalment no ho fas, fas un dia, algo,... sinó que es converteix en hàbit. Puntualment pot ser bo però bueno...

### **Quins altres inconvenients hi veus?**

Que tècnicament estàs molt limitat, estàs aïllat. Ja t'ho deia al principi. En una oficina hi ha molta més informació de tot. entre companys es comenta el problema. Puc estar programant en un llenguatge i el company en un altre. Per exemple amb un company jo li vaig comentar, he solucionat un problema i ara ho faig més ràpid i ell em va dir, jo ho vaig solucionar fa un temps amb un altre llenguatge. Aquest tipus d'informació que no és estrictament de llenguatge diguem-ne, de manual, de llibreria, val molt.

### **Tu fins ara teletreballaves a casa, quantes hores estaves teletreballant 8, 9, 10?**

10-11 hores al dia. De vuit a vuit. És que és difícil tallar.

**Quina és la sensació que tens de la jornada respecte la que tindries a la oficina, desequilibrada per excés d'hores?**

Si,

**En quin grau, el 7 seria equivalent a la oficina i l'1 molt desequilibrat**

L'1

**Molt desequilibrat. A dins de casa m'has comentat que teletreballaves en una habitació individual, independent m'has dit encara que no ho és, individual m'has dit, amb quantes persones la comparteixes la casa**

Amb tres

**Els teus pares i...**

La meva germana. Està tot molt calculat. Justament davant viu una tieta i viu sola i la meva germana dorm allà però sempre està a casa, fa vida a casa. Per cert jo tinc l'habitació dels pares, és una situació molt peculiar, curios oi?

**Quina és la teva sensació de comfort?**

bona

**Consideres que el mobiliari que tens a casa és l'adequat? En relació al de l'oficina i el de casa.**

A casa tinc una habitació molt gran per mi sol. Llavors tinc més espai.

**Per exemple la cadira és millor, o la disposició, els llibres...**

La cadira és millor a casa

**Per tant quina és la teva percepció?**

Bona a casa un set i a l'oficina un cinc

**L'espai on treballes a casa et permet tenir un arxiu on tinguis la documentació necessària per a la feina?**

Si

**Quin és la teva percepció de l'adequació del sistema arxiu a la teva feina respecte al que tens a l'oficina?**

A casa tinc més espai i m'organitzo millor. Al'oficina un cinc i a a casa un set.

**A casa disposes d'armaris per a deixar-hi utensilis, un escàner, un ordinador que no facis servir...**

Si

**Quina és la percepció de l'adequació de l'espai respecte el que tens a l'oficina?**

Igual, a casa un set i a l'oficina un cinc.

**Tu treballes aquí oi?**

No, ara per atendre't, joestic allà que és més estret.

**La cadira que fas servir per treballar permet diverses posicions per adaptar-se a la teva complexió?**

Si

**Quina és la teva percepció de confort respecte la que tens a casa?**

La de casa és collonuda, set i aquesta cinc.

**El mobiliari de què disposes és prou funcional per evitar-te els desplaçaments?**

Si. Tampoc és molt especial.

**Quina és la teva percepció de confort de tenir-ho a mà a casa i aquí?**

Tenir-ho a mà, aquí no pots anar gaire lluny. Aquí falta espai. Però si necessito un llibre que utilitzo més el tinc allà a l'armari i no tinc que anar més lluny. Si tingués una prestatgeria molt millor, i una altre allà...

**A l'oficina quina percepció tens sobre el mobiliari?**

Un cinc

**I a casa?**

Un set.

**Quan teletreballes necessites aixecar-te per coses alienes a la teva feina? Per exemple, la pantalla és bruta, vaig a netejar-la o haig d'anar a comprar el pa o haig de fer un abugada... La pregunta és aquesta, et distreus?**

No, però puntualment puc aprofitar per distreure'm i xerrar sense gaire freqüència mai.

**I quan teletreballes necessites aixecar-te per coses de la feina?**

Per anar a buscar un llibre. Si estic fent un programa, el manual que necessito si està lluny m'he d'aixecar un cop.

**Consideres l'amplitud una necessitat per treballar? un 1 gens i un 7 molt**

Si, un set.

**De totes aquestes preguntes t'has de situar entre el deu i l'ú. el 10 és molt satisfactori i l'u poc satisfactori. :**

L'amplitud per treballar. 10

La interacció amb la família. 8. A vegades estic treballant i em criden que plegui i no em deixen acabar.

La interacció amb la família per telèfon. Per telèfon... Està ocupat quan estas connectat i això no deixa fer-lo servir, no sé, un deu. No s'ha de pensar en la teva utilització sinó en la utilització que fan els altres per comunicar-te amb tu. Si em truquen i està ocupat no hi ha interacció, un dos.

L'instrumental. Molt bé, un deu

Les relacions amb l'empresa. Com a institució no ho sé, amb els companys bé. Posaria un u en principi. Es troba a faltar. Jo no tinc relació amb l'empresa des de casa.

La interrelació amb l'entorn immediat? Ni si ni no, un terme mig.

Les relacions amb els teus amics? Van ser molt bones perquè sabien que jo volia tornar a l'oficina. Però et deixaven treballar? Si,

Com a càrrega de treball? A casa molta. Un 1? Però aquí hi ha molta feina. Vaig estar en un període que vaig estar aprenent i per tant no tenia càrrega de treball. Posaria un cinc.

L'exigència de l'empresa o amb els clients? En algun sentit insatisfactòria. Algun jefe que em deia encara no sabem què estas fent. Aquí no m'ho ha preguntat ningú.

Sobre el sistema de comunicació amb l'empresa? Era bo, era com anar en una autopista, tot va bé. Em connectava via mòdem. Però si volies accedir a una informació concreta estava limitat. Un quatre perquè està molt limitat, no trobes la informació.

L'espai per rebre visites? En tens? Si, al despatx, molt satisfactori. Un deu

Les eines de treball? un deu. Però potser no perquè a vegades et fa falta un manual i no el tens. Un vuit.

La relació amb altres familiars? Amb els pares, la germana? potser podríem tenir en compte que jo no volia estar a casa. Ells procuren que jo estigui bé. Potser ells no estan prou contents ja que jo no volia estar a casa. Ells estan més contents si estic aquí. Posem un quatre.

L'horari de treball. Poc satisfactori. Un dos

La flexibilització de les tasques. Si ets flexible, si podies anar canviant. Jo feia una tasca molt concreta. M'agrada programar amb diversos programes. A casa programava amb un i perquè començava. Aquí tot és molt variat. Posem un dos.

L'organització del propi temps. A casa molt bé. Posem un deu.

La identificació amb l'empresa. Molt menys que aquí, un dos

La motivació per la feina. Això era molta, un deu

L'absència de desplaçaments. Això també era bo, un deu.

L'estalvi en transports, roba i complements? Depèn, perquè en transports estalviava. A casa sí, un deu.

Consideres que la càrrega de treball com a teletreballador és més alta que si trebalessis a l'empresa no? M'ho has contestat abans, però amb quin grau? L'ú és més baixa que si treballessis a l'empresa i el set és més alta. Un sis.

Reps visites o has rebut visites de feina a casa? No, però en transports és ambigu. Per exemple, un cas concret, un cop a la setmana havia d'anar a Rubí. Des que sóc aquí he anat a Rubí molt poc. En aquest sentit he guanyat, en viatges...

**Però això era pel tipus de feina que estaves fent, no era pel teletreball en concret oi? Era per que feies una programació per aquella planta oi?**

Sí, però des que sóc aquíestic més vinculat a un departament que està aquí que no pas a aquell.

**Consideres que les condicions per a rebre gent a casa són pitjors o millors que les de la oficina? De l'ú al set, u pitjor set millor.** Molt millors. Un set. Les visites que reps les atens aquí perquè a casa no has atès ningú oi? No, algun amic.

Els instruments que fas servir són un ordinador, un fax mòdem connectat a la xarxa

i una impressora

**És multimèdia l'ordinador, per exemple pots tenir una videoconferència?**

No perquè no em fa falta.

**Però tens CD Rom?**

Aquí sí, a casa no el tinc a la meva màquina però si el necessito el puc tenir.

Reps visites de familiars o amics quan estàs a casa treballant? No

Aquest fet et suposa un problema? No.

Les relacions amb la teva empresa quan teletreballes es poden definir com a fluïdes o tenses? Hi va haber una mica de tensió perquè no sabien ben bé què feia. Em trucaven i em deien què estas fent?

**(Intervé un company de la oficina):** Hi ha problemes de comunicacions. Vaig tenir una experiència de teletreball durant quinze dies a Sant Cugat i les comunicacions no anaven bé, anava lent...actualment anrien millor.

**Pel tipus de programes que estàveu fent servir? el tipus de soft?**

**CO:** Si, bueno no et pensis eh, la part que és tipus windows i això, com que tenim les bases de dades a l'as 400, tenim una part client servidor llavors si que hi han dificultats per treballar amb les bases de dades de... per referència... Si no estàs... Com que tenim una intranet, des de fora és difícil d'accedir. Si que pots accedir a algun lloc però a la resta dels llocs no si no et poses dintre les intranets. Però bueno

Lopez: Però això se solucionarà aviat

**CO:** Si...

López: Quan vaig venir aquí les coses continuaven igual. Ara les coses no continuen igual, perquè si estàs lluny no et veuen i no saben què estàs fent.

No et veuen. Què et sembla, fluïdes o tenses. Fluïdes un set i tenses un u. Un dos.

Les relacions amb la teva empresa es podrien definir com a satisfactòries o com a insatisfactòries. Satisfactòries. un sis

De respecte mutu o de poc respectuós. Respecte mutu, un sis

Poca identificació amb la cultura i els seus dirigents o molta identificació amb la cultura i els seus dirigents quan estaves teletreballant? Estava començant. i em faltava contacte, posaria un quatre

Podries puntuar el grau de suport que la teva empresa et dóna en els següents aspectes L'u és gens i el set és total: infraestructura o hardware. Un set

Software i altres instruments per al treball. Set

Suport en la formació. Set

Suport afectiu. d'afecte, de carinyo. Set, de confiança. El meu jefe de mi no ha dubtat.

Suport tècnic pel que fa a l'organització del treball i dubtes. Sis.

**Sempre has de pensar en la situació a casa.** Suport tècnic pel que fa al manteniment dels teus aparells? No hi ha cap problema. Mai he necessitat aquest suport. Un quatre.

Tu creus que hi ha alguna pregunta que t'havia d'haver fet i no t'he fet?



No sé, això és molt nou...

**O alguna cosa que t'hagi cridat l'atenció o alguna cosa nova que vulguis afegir?**

Jo el que tinc molt clar que professionalment no està mal però jo no ho aconsellaria. Per mi seria una putada, humanament parlant. Que no ho veig un problema, però amb mí ho he vist com una cosa transitòria i no hi tornaria. Avui per exemple he fet un curs de formació. He hagut d'anar a Granollers a fer el curs i a ...

**I com hi vas?**

Amb un company amb el cotxe el matí i a la tarda amb tren, i tinc que fer-ho tota la setmana. Pots pensar a distància des de casa t'ho estalvies, però aquest estalvi jo crec que no et compensa, que no... Si es clar, un dia et pot compensar, però no cada dia. No et compensa. I a mi em va anar bé, però jo no ho recomanaria

**Pel que veig ho dius per temes socials, per temes de relació**

Si, inclús personals. Hi ha informació que te la transmeten els altres, hi ha informació que està en l'aire i aquesta informació és tant important o més que les altres.

**Quines millores faries al teu entorn de treball?**

Potser sí, posant una altra línia de telèfon per exemple, sempre que te la pagui l'empresa per exemple.

**Com creus que afecten la persona teletreballadora es aspectes psicosocials és a dir els aspectes de la relació amb la família, amb la parella, els fills, amb els veïns... amb els companys de feina que potser també teletreballen**

Home, aquí m'ho passo molt bé, però a casa no tant. Aquí hi ha un moment que comentes coses i tal oi?

**CO: Si**

**També has participat en una experiència de teletreball?**

**CO:** Si. Vaig estar amb el Xavi Tarragó i el Centre Divulgador de la Informàtica. El xavi es va quedar allà, però tots hem participat, anar-te de vacances amb un mòbil...

**Però el futur com el veieu?**

**CO:** \_Home, existeix el treball en equip, i tal com deia l'Alfons, falta caliu humà. Si fossis comptable potser et podries estar sense relacions, però si no és difícil.

**Hi ha qui hi veu molt de futur per la societat de la informació.**

**CO:** Si, pot ser, amb el correu electrònic...

Si, jo veig que arribarà a tenir importància però fa falta que es contracti més gent com em van contractar a mi i se li digui mira, hauràs de treballar a casa...

**CO:** Jo crec que inclús es perdria qualitat pesonal, inclús qualitat en el treball, perquè no sé, estàs treballant i tens un problema i hi ha dos que t'ajuden, a casa no, estàs sol...

Si

**Però tens el correu electrònic no?**

**CO:** Si però el correu electrònic, la qüestió és veure el problema...

Si mira, per exemple, el Xavi, amb aquest botó d'aquí, el Xavi tenia un problema i no li sortia el botó del sumatori, de la consulta de l'accés. Li vam fotre el botó i la consulta va sortir. Això amb un missatge com ho pots fer? Hi ha un coneixement...

**CO:** És que no et sortiria. És que és el mirar-ho entre dos i llavors et sortiria, mentre un mira una cosa, l'altre en mira una altra.

**CO2:** I és que el fet de comentar-ho, ja t'ajuda, a vegades trobes la solució.

És això, hi ha informació que està en l'aire...

**CO2:** També te avantatges, treballes a casa, tu ets el teu jefe, administres el teu temps, t'ho muntas a la teva manera...

Però després et demanen resultats eh?

**CO2:** Exacte, el que passa és que has de complir amb els resultats però et pots ajustar els horaris...

Però a vegades te pasas de largo, de largo.

**CO2:** Si, el que passa és que allargues els horaris.

Aquí no, a les dotze, aquell dia...

**CO2:** Si, seria massa, ens en anem a les vuit i anar-nos-en a dos quarts de nou...

**Quins riscos laborals perceps a casa?**

Cada vegada es pot dubtar de tenir...

**Em refereixo per exemple, aquí estan coberts per una mútua d'accidents laborals. A casa quins riscos perceps.**

**CO2:** menys que aquí, també pots caure...

**Aquí per exemple teniu unes pantalles per a treballar. Segur que amb l'acord amb la mútua això estarà cobert.**

**CO2:** Si però a casa tindràs el mateix aparell...

Això és el que pregunto, si percebeu riscos a casa.

**CO2:** El mateix seguro que tens aquí l'hauries de tenir a casa.

No veig cap risc substancial per estar a casa.

**Doncs ja està per mi, moltes gràcies per la vostra col·laboració.**

**0206**

0206 té 29 anys, a punt de 30, és solter i viu amb els seus pares. Fins fa una setmana treballava com a autònom a casa on conviu amb els seus pares i cinc germans, ell és el gran. En acabar la carrera d'arquitecte, al lloc on havia estat l'estudi familiar es va muntar un ordinador. Ara treballa a casa d'uns companys de professió.

**Com vius el teletreball?**

No sóc ben bé un teletreballador però aprofito al màxim els recursos que tinc, en trec els màxims avantatges. Jo no treballo per una empresa sinó que en ser autònom treballo per diverses.

**Llavors tens clients oi?**

Si.

**I llavors treballes en equip?**

No, la majoria de projectes els faig jo sol i llavors per projectes grossos, o pel que sigui m'associo amb algú, llavors igual, mòdem amunt i avall.

**Bé, tens aquest ordinador que és un pentium 150, amb monitor Philips, amb un mòdem que és el sporster voice 36800, una impressora Epson Pro color Din A4 i alguna cosa més?**

No

**Llavors tu em deies que estaves en aquest espai, un espai reduït on no podies rebre visites...**

Exacte.

### **Com t'hi trobaves?**

Molt estret, em faltava espai, papers, tot i que m'he acostumat a tenir-ho tot a l'ordinador...

### **Fent còpies de seguretat?**

Bé, menys de les que hauria de fer...

### **T'has trobat mai que t'ha fallat?**

Una vegada però no suposa gaire problema, faig còpies de seguretat entre els dos discs durs que tinc i passo l'antivirus, això sobretot. Tinc el Panda i estic subscrit via Web, Autocad i Office, l'Outlook i l'Explorer. M'he acostumat a treballar per correu suposo pel fet d'estar sol, t'estalvies temps tot el que puguis trobar a la web són desplaçaments que t'estalvies sortir, tornar, portar els planos a plottejar... Abans havia d'agafar el diskette, portar-lo amb la moto i després tornar a buscar-lo. Ara per correu, desseguida vaig apuntar-m'hi.

### **Què és per tu el teletreball?**

Ai, si ho sabés, però suposo que des de la banda del treballador és estar a casa i treballar des de casa sense desplaçaments de l'empresa a casa teva; és fer el mateix que faries a l'empresa però des de casa. La majoria de la gent acaba treballant davant d'una pantalla doncs per això no cal perdre una hora diària anant i tornant, doncs per això estalvien lloguer d'espai físic, electricitat, estalvien de tot...

### **Tot això són avantatges oi?**

Si, és que encara no sé ben bé què és el teletreball, és treball a distància encara no he trobat ningú que m'ho pugui explicar.

### **Tu et consideres un teletreballador?**

Si, és clar, com a autònom sempre treballes per una altra persona des de un lloc, suposo que sí, des del punt de vista que comparteixo projectes amb altres persones i no estem treballant de costat, he fet projectes amb gent de Gavà, de dins de Barcelona i comunicant-nos per telèfon, per mail, t'envio aquest arxiu, em fa falta allò, etc, cadascú a casa seva. L'avantatge que té és la que t'estalvies de bellugar un despatx, de bellugar un espai, d'anar amunt i avall. Sempre hi ha un punt que t'has de veure, comentar això i allò, però allò d'estar davant de la pantalla cadascú a casa seva amb l'horari que vol, sobretot això, amb l'horari si treballes amb una empresa t'has d'ajustar a uns horaris, si treballes a casa fas una mica el que vols mentre surti la feina...

### **Et marques uns objectius?**

Si, és clar, sobretot en el meu cas que treballo per mi; la gent que treballa per una empresa s'ha de començar a connectar a les vuit del matí fins que tanquin, però en el meu cas...

**Molt bé, tu aquí deies que et trobaves una mica angoixat pel tema de l'espai, eren quatre metres quadrats, però llavors com interactuaves amb la família? Quines relacions establien amb tu? És a dir, tu treballaves allà, com els afectava?**

Jo treballava i tenia la sensació de no estar treballant. La gent quan va a treballar es lleva a les vuit i se'n va, quan hi és no treballa i quan no hi és està treballant. En el meu cas és diferent, sempre ets allà i llavors vas a comprar, o surts o estàs més... Està més relacionat amb el fet d'estar a casa que no pas amb el fet de teletreballar, podria estar en qualsevol altre feina que no hi hagués ordinador i seria el mateix no?... El que han notat ara que no hi soc és que els ha desaparegut l'ordinador, s'han quedat sense correu electrònic, sense web, sense res, sense els arxius...

**Tot això els suposava un avantatge ja que el feien servir?**

Si, és clar, els germans i els pares. El meu pare és enginyer i la meua mare infermera. Els meus germans tenen 27, 24... bé, mica en mica han entrat en la informàtic, son tres nois i dues noies, Hi ha una que és dissenyadora gràfica o sigui que li anava bé tenir-lo allà, un que és enginyer topògraf, un altra fotògraf o sigui que els anava bé tenir-lo allà. Hi ha hagut moments que l'ordinador ha fet 24 hores al dia, anant fent torns empalmant uns amb els altres i així s'amortitza.

**O sigui que els anava bé tenir-lo allà i no els molestaves...**

No, és ara quan es queixen. Ara desapareixo a l'hora que toca, a les nou del matí, torno al migdia i llavors fins al vespre no hi soc.

**No has tingut cap problema amb el tema del consum telefònic, qui ho pagava?**

Ho pagava jo. Al principi com que venia desglossat, era molt fàcil, després ho han canviat i fem un capmàs i ja està. Tampoc gastava. Els teletreballadors que estan connectats tot el dia si que poden consumir molt, però jo només em connecto per trametre la informació o per consultar alguna informació i per tant no consumeixo gaire. Posa vint minuts diaris.

**Bé, jo t'ho preguntava per si havieu d'establir unes regles especials a casa pel fet que tu estéssis a casa però em contestaves que no...**

No perquè ha estat com una cosa molt natural. Al principi estudiava i després ha estat com una continuació, tot igual. L'únic que fallava una mica era si havies de rebre algú. Més que clients que aquests m'ho muntava per anar a casa seva, eren els proveïdors, comercials...

**A on els rebies?**

A la sala, és un pis del Clot però a l'eixample encara, amb sostres molt alts, finca modernista, amb un repartidor, la banda del davant dormitoris i al darrere la sala i altres dependències. Té 120 m2 aproximadament. La sala de treball és al costat de l'entrada, de fet al davant, i la sala a tocar de l'entrada cosa que no provocava gaires problemes.

**M'has comentat que et volies associar i per això estaves aquí, però el motiu quin ha estat, perquè estaves estret, perquè treballaves sol, perquè?**

Pel tema de l'espai i perquè entre tres ho podem tirar endavant...

**Comenta'm si el fet d'estar sol t'ha dificultat la feina.**

Dificulta per qüestions logístiques, fas de secretària, de comptable, però molt sol no estàs en família, treballant a casa no estàs sol físicament però al treball si.

Bé, a vegades si vas a una visita d'obres no estàs al despatx i no pots rebre les trucades de la gent que et truca...

**Has fet èmfasi en el tema dels desplaçaments, de no haver-te de desplaçar amunt i avall...**

Si ho considero important, tinc l'experiència del meu pare que va a treballar a la Zona Franca i té d'hora i mitja a dues hores per anar i tornar. Surt a l'hora que surt tothom i torna a l'hora de tothom. Si no t'has de desplaçar, engegues l'ordinador, mires si tens correu, baixes a esmorzar i vas fent, i després de sopar igual, un parell d'horetes més...T'ho combines com vols.

**I escolta'm, em deies que procuraves tenir-ho tot a prop i per tant els desplaçaments són mínims, com veus la cadira?**

Té un reposapeu, regulació de pistó, còmoda però fixa, sense rodes.

**Al darrere tenies una altra repisa...**

Si per fer-la servir per posar les coses urgents. El dibuixar és el que té menys problemes, només has de poder moure el mouse, les taules ja han passat a la història, és un estalvi d'espai.

Creus que estalvies treballant des de casa?

Si, en temps i també en lloguers.

**Podries resumir quins són els avantatges i els inconvenients?.**

Flexibilitat d'horari, combinar-t'ho tu, poder estar a dos llocs a l'hora, és clar si treballes a casa estàs amb la família; inconvenients, és la manca d'espai, no pots treballar tranquil, perquè ets allà i fas recados. Aquí no, però a vegades que he treballat en un despatx gran, és un rotllo absolutament diferent, treballar pel teu compte o treballar per un altre, però això tampoc té a veure gaire amb teletreballar o no teletreballar suposo...

És un component, a casa pot no haver-hi ningú...

Estàs sol a casa i t'ho combines o estàs treballant amb altres...o tenir jefe o no tenir-ne, aquesta és la diferència.

### **Quina diferència veus amb el teletreball i el teu cas?**

Bé amb el teletreball continues tenint jefe no?

### **Tu veies l'inconvenient que havies de fer de tot...**

Si, com a autònom has d'agafar el telèfon, fer executius, anar al col·legi, anar a veure als clients, fer la comptabilitat, els papers d'hisenda, a la pràctica ho fas tot tu.

### **Ara estàs treballant amb dues persones més a casa d'una d'elles, canvia la situació?**

Home si no hi ets sempre hi ha algú altre.

**M'has fet un cròquis de la teva casa i a on tenies l'estudi. La finestra dona a un cel obert i tenies ventilació i llum ja que la vivenda és un segon però que és el tercer. Fa uns 120 m2 té sis habitacions, una transformada en sala, una altra en biblioteca, i la tercera amb estudi**

Bé, no sé si t'ha servit tot el que t'he dit; jo no crec que hi hagi molta diferència entre el ser autònom i ser teletreballador...

### **Com veus el futur del teletreball?**

Mentre no arreglin Internet no n'hi ha gens de futur, les comunicacions...

Veus, aquest és un dels inconvenients....

### **Com ho veus tot plegat? Ha existit sempre, és una boutade, té futur...**

És clar que té futur,

### **Com t'imagines la societat teletreballant?**

Cada vegada hi ha més gent autònoma, t'encarregaran les feines inclús no caldrà que estiguis al mateix lloc, només cal que tinguis una adreça de correu electrònic, podràs estar a qualsevol lloc, de vacances....

### **Creus que les persones estan adaptades a això, ho accepten?**

Si, jo crec que si no s'adapten s'adaptaran, home qui té una botiga i ha d'estar allà a obrir la botiga no, però la majoria de gent, els empleats d'una empresa si no tot el temps es poden passar dos mesos de vacances i anar fent, anar treballant des d'allà, o caps de setmana llargs, cada vegada és més possible, no sé, combinant tres dies a la setmana allà i la resta teletreballant amb un portàtil.

**Ho veus com una cosa mixta oi, mig a l'empresa mig a casa?**

Si, depèn de la feina que tinguis, dos, tres dies que estàs amb els companys amb els clients i altres temes més de pensar els pots fer a casa o on vulguis.

**Tu que ets arquitecte, en aquests moments hem de pensar a fer les cases diferents, pel fet d'existir el teletreball?**

No, de fet mira aquí, un pis de l'eixample que s'adapta a les necessitats de cada moment i en aquest cas hi tenim l'estudi tres persones. L'únic que s'han de pensar són les comunicacions. les instal·lacions, cada cop hi ha més tubs que passen per les parets, més cables, més coses, fibra, ... Quan tens una instal·lació elèctrica feta perquè t'arribin els endolls als ordinadors llavors has de tirar el cable de fibra fins els ordinadors i és igual, es poden anar ent reformes de fet això era una habitació de dormir, va ser despatx, la converteixes en saleta i no hi ha cap problema, s'adapta a l'ús.

**Sempre que es tingui espai no? Si tu ara et cases i vols tenir fills potser necessitaràs una altra habitació oi? La mitjana de construcció ara que és de tres habitacions?**

Ara els pisos que es fan són de tres habitacions, la de matrimoni, i dues més petites pels nens però com que només n'hi ha un, llavors si fa l'estudi...

**Vols dir que com que baixa la natalitat sobra espai?**

Si, però no, hi ha pisos des d'una habitació fins a vuit, depèn de qui compri, està ajustat a la demanda...

**Fa temps vaig llegir en una revista que a Estats Units s'estant construïnt les cases pensant en el teletreball i en les necessitats de tenir un espai de despatx o per rebre visites,**

Això si que em sóna a una boutade...

**Doncs comentaven que la població nordamericana necessitava tres habitacions com a mínim i una quarta per a despatx....**

Bé, aquí tenim un parc urbanístic antic i es pot adaptar.

**Així creus que no té interès començar a construir amb aquesta mentalitat?**

Al mercat hi ha una flexibilitat i una adaptació a les necessitats dels ciutadans. No cal pensar en res especial. Una família que vulgui comprar un pis de quatre habitacions i llavors només té un fill, li sobrarà espai. No pots fer ara toca això i vinga a construir només això. El mercat immobiliari té molta inèrcia. La majoria de vivendes que es fan són habitació doble i dues habitacions individuals, la doble incorpora un lababo i n'hi ha un altre. Llavors la família aquesta és la meitat de la població, l'altra meitat són separats o gent que viu sola o gent gran, gent que...



### **Que no necessiten tant d'espai...**

No, no hi ha lloc, mercat per a aquesta demanda.

### **Llavors creus que l'estàndard és de 90 100m2 i tres habitacions?**

Pisos molt petits i no hi ha gaire per triar. El dia que descobreixin que posant pis amb estudi vendran molt més que si posen pis amb bany complet tot d'alumini, ho faran, però no per convenciment. És pur màrqueting. Un estudi, que és el que canvia respecte una habitació?

Home, penso que els pots oferir complets, amb totes les connexions a xarxa, les connexions elèctriques pels ordinadors amb connexions i mesures de seguretat, preses de terra, etc...

Bé, quan arribi el cable, vindrà tot i llavors amb una sola instal·lació n'hi haurà prou; estarà previst...

**Hi ha empreses que no et comercialitzen l'habitació però si que ho fan amb l'equipament. Per exemple comercialitzen armaris multimèdia o multifunció pel teletreball, digues-li com vulguis, ja buscaran com definir-lo. Són armaris que l'obres i ho trobes tot, com un quiosc, que quan l'obres és molt gran i quan el plegues és petit. Com ho veus aquest futur de pensar i dissenyar les cases per a poder equipar la casa amb aquests elements de noves tecnologies?**

No com a teletreball, però pensant amb els ordinadors, l'equip de música, Internet, la tele tot s'haurà unificat en un sol aparell que a lo millor tindràs amagat al garatge.

### **La televisió interactiva....**

És el que et deia, que cada cop hi ha més cables a les parets però per exemple en aquesta habitació s'ha adaptat per a despatx. Les pobres parets que ja no es poden foradar més, aquestes parets per això no es pot posar un tub perquè cauria l'emvà, però vaja, es poden fer les instal·lacions que calguin. La cambra on estem deuria ser la part de servei del pis que inicialment tenia uns 500 m2 però que es troba dividit en tres d'uns 160 m2.

### **Conèixes algun centre de teletreball?**

Si, a Holanda hi havia uns despatxos que es llogaven.

**Bé, hi ha diferència entre el que seria un centre de teletreball i unes oficines de lloguer on comparteixes serveis en comú. Una cosa és que en un centre de teletreball proporcionat i pagat per la teva empresa tinguis totes les facilitats de connexió i ho comparteixis amb altres treballadors que no han de ser estrictament de la pròpia empresa. És com si estéssis a la teva empresa però més a prop de casa. Les multioficines de lloguer són pisos compartimentats on pots llogar espais per hores, per dies, mesos o anys i comparteixes el servei de secretaria i el serveis comuns de missatgeria, atenció telefònica, fotocòpies, sala de reunions... El vostre cas no és un telecentre sinó que ho teniu muntat en comú vosaltres.**

Jo si que ho veig factible perquè pots treballar amb diverses empreses. El que vaig veure a Holanda era a mig camí entre el que em comentaves i un viver d'empreses. Tenies serveis que tu sol no et pots permetre com per exemple videoconferències, fotocopiadora, atenció telefònica, tu llogaves una habitació, dues i sales de reunions... Serveis que no pots tenir per tu sol donat que són molt cars i només els utilitzes una vegada cada no sé quan. Ajudes els avantatges de treballar pel teu compte amb els de treballar en una empresa on disminueixes una mica els costos. Una mica el que passa aquí, som tres i amb una sola impressora fem. El mateix amb els mòdems, amb les línies de fax, anar al col·legi on només hi va un i fa la feina dels tres o anar a comprar material...

### **T'has comprat un pis i t'estàs dissenyant la sala d'estar en el teu despatx...**

Si la idea és que el televisor i l'ordinador seran un sol aparell i per tant estaràs a la vora de la sala d'estar. Sense tele i sense equip de música, tot a l'ordinador o sigui que arribarà un moment que no sabràs si estàs treballant o veient la televisió, o tot a l'hora....

### **Ara es poden veure pel·lícules a Internet, esperem que es rebaixin les tarifes...**

Si però a la velocitat que va la xarxa jo en tindria prou amb què em baixés el correu de forma ràpida. Com comentàvem abans, això d'una habitació per treballar, Potser el fet de viure sol és diferent, jo no he vit la necessitat de tenir un espai tancat per tancar-me allà i dir ara treballo, no ho veig, joestic a casa iestic treballant...

### **O sigui que el treball ocuparà una centralitat a la casa....**

O hi passes el dia, i de la mateixa manera que passes l'escombra o treus la pols o fas el llit, fas l'altra feina, la que cobres però no hi ha un horari que toca, ara toca guanyar diners, ara toca deixar de guanyar diners i estendre la roba, no, no crec que vagi per aquí.

### **No creus que t'hagis d'organitzar el temps?**

No si t'ho combines de la forma que t'interessi, jo què sé, a mi m'agrada treballar de nits, i no m'importa posar-m'hi fins a la una o les dues de la matinada, en canvi planxar roba a aquestes hores fa més mandra. I si a les onze del matí surts a comprar et toca el sol i si a les onze de la nit que no pots anar a comprar et poses a treballar i ja està. Ara be, ningú, a més a més treballes més tranquil quan no et telefona ningú, De nit vaig més per feina, una mica la fusió entre la feina productiva, la que guanyes diners i la que no.

### **El pis és molt gran?**

50, 55 m2 en un sol espai, dormitori i sala, la cuina està a banda però oberta. De fet les úniques portes que hi ha són les del lababo i la de l'habitació de màquines, la caldera, la rentadora i el traster, però tot lo altre no té portes. Bé, això potser és perquè visc sol si visqués en parella m'ho hauria de replantejar. Mira, és fer experiments que després pots suggerir als clients o dir-los que s'ho treguin del cap...

**Els teus companys de feina m'has comentat que eren els de la llista de l'Internauta oi?**

Si, de la mateixa manera que a la feina alces el cap i expliques un acudit o comentes el partit del diumenge, bé, estàs a casa i parlar sol de moment no ho faig i era la llista que amb gent que no he vist en ma vida, alguns si, però la majoria són gent que no conec i quan més o menys estàs avorrit, escrius un mail, esperes la resposta, te'l llegeixes... El que faries a l'oficina aixecar el cap i dir com estàs... Vull dir que la relació personal amb els companys l'acabes trobant i suposo que si estàs connectat permanentment i tens icq o coses d'aquestes encara més relació.

**La llista de l'Internauta pel que sembla és molt immediata, és com un xat?**

No és un xat però casi. Estàs connectat i hi ha molta gent connectada. És molt ràpida. Jo hi porto molt de temps i acabes coneixent la gent que hi escriu, de quin peu calcen... si els pots fer bromes o no, de què treballa cadascú... Allò que a vegades necessites una informació doncs saps a qui has de preguntar... Dubtes, no de la feina i estàs pensant no sé què i penses aprofitaré aquell que ho deu saber

**Allò de no sé com es pot traduir aquesta paraula....**

Si tonteries, avui mateix que n'hi havia uns que volien posar una antena de telefonia mòbil al terrat doncs escrivien què m'aconsellu... uns contestaven que si les radiacions, els altres que tècnicament no sé què... tens contacte amb gent que d'altra manera no tindries, gent molt diversa que ni per professió ni per cercles d'amistats arribaries mai a conèixer.

**Doncs creus que afavoreix les relacions interpersonals?**

Precisament diuen el contrari, que l'internauta és una persona aïllada que no es relaciona i precisament jo crec el contrari, el teletreballador no es relaciona amb la gent de la oficina, però el pare que treballa a casa veu els fills, no allò que arriba a la nit i no els veu perquè són a dormir, o les parelles que treballen i no es veuen a vegades ni a la nit doncs si treballen a casa es poden veure més, tot el dia, que això sigui bo o dolent és una altra història però que et relaciones més amb la gent que tu has triat no amb els que et toca compartir la oficina.

**Tu creus que pot presentar algun problema això que m'has dit d'estar teletreballant a casa, veure els fills...**

Què vols dir?

**Això que estas a casa treballant i el teu fill et demana per anar a jugar a pilota...**

També has de saber-ho marcar, li pots posar un ordinador al costat i que vagi fent... Si treballes treballes. És com si ets a casa i vols llegir el diari i el fill vol jugar a pilota, doncs marques unes pautes i si no pot ser més tard de jugar a pilota, doncs ho sento.

**Molt bé, gràcies i ara mira de contestar aquest qüestionari.**

0105

**Et dius K, signes així. amb K i a...**

Això té una explicació a part que psicològicament és una cosa instintiva de voler sortir de la massa, com que escric, i tal, si no fos periodista potser no... ves a saber, però també en realitat és perquè molta gent de fora de Catalunya quan deia C ho escrivien així i m'ho he acabat canviant

**Ah, t'ho has canviat al registre? Em pensava que només era marca comercial**

Ho he sol·licitat i estic en procés fins ara ha estat marca comercial però no m'importaria canviar-lo és igual, en realitat no em dic C sinó Maria C però bueno....

**Quants anys tens?**

30

**Estàs casada?**

No, visc amb parella, algun dia serem parella de fet suposo, la societat t'obliga a estar empaperat i legalitzat i tot això. Legalment és això i ara amb el fill que tindrem serà obligat. Conec a persones que no han pogut entrar el nen a la guarderia perquè no eren parella de fet.

**Ets llicenciada en Ciències de la informació i estas estudiant humanitats per la UOC. Treballes a En.red.ando...**

El càrrec que tinc és coordinadora de continguts i això vol dir barrejar la feina de periodista amb la de coordinació de projectes relacionats amb comunicació digital.

**El tema que ens ocupa és el del teletreball. Jo vaig tenir contacte amb tu a través del congrés de periodistes digitals del Maig 98 i allò era una experiència que tenia un apartat de teletreball en el qual també vaig participar aportant algun suggeriment, alguna apoartació. La teva relació amb el teletreball és només aquesta experiència?**

Podem dir que arrenca aquí perquè a part de ser la coordinadora del congrés, el tema ja feia temps que m'atreia i em va fer gràcia encarregar-me de la moderació d'aquest Fòrum no? Tenir el contacte virtual amb gent interessada per a aprendre perquè penso que tots anàvem a aprendre, el meu interès va créixer en el tema del teletreball i des de llavors he anat seguint el que es feia a Espanya i a altres llocs, he anat escrivint tant a en.red.ando com a fora sobre el teletreball i m'han anat cridant per participar en seminaris i congressos amb altra gent que lo més interessant és que he après molt a part de lo que sabia i deia i havia investigat. Cada cop em criden més, saben que hi estic ficada, que m'interesso pel tema del teletreball i tinc projectes.

## **Quins?**

Un d'ells que anem a veure si surt i tinc temps, no vull retardar gaire és el de posar en marxa una mena de mix roeder que donés informació... Penso que falta aquí a Espanya una publicació que faci referència al teletreball. Publicacions sobre el teletreball no n'hi ha i a mi m'agradaria donar un cop a la setmana a la gent interessada una informació molt contrastada, fidedigna per descomptat i molt tractada sobre les implicacions del teletreball i la nova societat de la informació. Explicar com a partir de la societat de la informació s'ha modificat els aspectes del treball; lligar tot això i a partir d'unes fonts anar donant una visió, una opinió crítica sobre el que s'està fent no a EEUU que estan lluny sinó per Europa i aniria a explicar els casos de teletreball pràctic que s'estan posant a Espanya. El que m'agrada fer quan em criden o em conviden és explicar què s'està fent i quan parlo no acabo soltant el rotllo, ho acabo fent perquè tinc molta energia però m'agrada dir he parlat amb fulanito i fa això, i això anima molt a la gent que t'està escoltant i fan preguntes i llavors intento, el deje aquest de periodista, extreure tota la informació de fulanito que ha fet una prova de teletreball i llavors la transmeto. Una mica aniria per aquí. Anar explicant què s'està fent...

## **Tu practiques el teletreball?**

Es pot dir que jo practico el teletreball. Abans d'interessar-me pel teletreball. La mateixa professió de periodista et fa estar, sobretot els que treballem per internet sempre t'estas movent, ets a fora i t'has d'estar comunicant. Bé, depèn el que entenguis per teletreball. Un periodista vell podria dir que fa teletreball des de fa molt de temps, perquè l'envien a cobrir una notícia i després es posa en contacte amb la central via telefònica per passar la informació o per fax. És clar, en aquest sentit jo crec que la majoria de periodistes teletreballem. Jo la primera, des de casa he escrit un article, he cercat la informació a la xarxa i l'he transmès via Internet a la redacció i com queestic a Internet des de fa cinc anys doncs això. Fins ara he tingut un horari fixe, ara amb la criatura d'aquí un mes no sé, però m'instal·laré aquí i el telèfon, l'ordinador i el correu electrònic seran la meva font de treball.

## **El teletreball com l'entens?**

Jo entenc el teletreball com aquella activitat professional que es pot fer descentralitzat d'una oficina, sigui d'una oficina de l'empresa o del lloc de l'empresa pel qual estàs contractat o fas feina per l'empresa. Llavors, un que porta un mòbil està teletreballant? Home, jo diria que s'hauria d'utilitzar més tecnologia que un telèfon, sigui mòbil o no. El que porta un ordinador portàtil i s'està preparant la conferència que ha de donar i està dalt d'un avió teletreballa? Jo crec que si, té l'ordinador, està parlant amb el telèfon mòbil... Per mi el teletreball és tota aquella tasca professional que es pot fer deslligat, descentralitzat de la teva oficina o de l'empresa per la qual estas contractada i utilitzant les tecnologies això està molt clar no? Entenc per tecnologia un ordinador, connectat a la xarxa i amb correu electrònic, Hi ha gent que podria incloure el fax com a tecnologia però jo penso en el correu electrònic. Utilitzar la xarxa, sobretot. Però això no obliga a fer-ho a casa. Hi ha molta gent que el concepte teletreball només el veu a casa. El veig a casa en un telecentre, en un avió, si tu tens medis que permeten accedir a aquesta tecnologia és igual on ho facis.

**M'interessa especialment que em parlis de casa. El teletreball a casa com el veus. Entenc que com deies hi ha moltes modalitats de teletreball, però a casa, com ho veus?**

L'entenc com una arma de doble fil. El veig molt interessant i el veig molt perillós alhora. El veig per un tipus determinat de persones, no per tothom, el veig per un tipus determinat de cases, no per totes les cases, per exemple això que has fet de l'estructura de casa meva. I qui són aquestes persones? Persones amb caràcter, molta concentració, amb les idees molt clares del que han de fer, amb molta força de voluntat per a imposar-se l'horari, persones que no depenguin de ningú per a treballar i que siguin responsables. Això pot derivar a què la persona s'aixequi aviat i s'organitzin la feina com si estessin en una oficina controlats per un cap, aquí sense estar controlats, i que pugui realment rendir amb la feina i que la feina que feia en una oficina envoltat de gent en vuit hores aquí la pugui fer en cinc i la resta del temps el dediqui a fer el que li doni la gana. Això en quan el treball autònom diguem-ne. En quan al treball per exemple si una empresa vol posar a prova el seu personal i diu aquestes tres persones estaran a prova teletreballant a casa seva coordinades per un tutor amb els equips que li posarem nosaltres i amb totes les condicions controlades, això ja és una altra cosa. Aquestes persones continuen sota la mirada d'un tutor que a les nou del matí ja els controlarà sigui per correu electrònic sigui per altres mitjans. Igual has de tenir força de voluntat per imposar-te sense necessitar els ulls que t'estan mirant però estàs controlat perquè saps que a les dues el teu tutor o supervisor et dirà quin és el rapport o resum del que has fet en quatre hores. Hi ha empreses que funcionen així, però jo no sé perquè identifico el teletreball a casa amb el treball autònom el que t'has de buscar la vida i tampoc és una cosa nova. Vull dir hi ha tants autònoms que s'han buscat la vida, han muntat una empresa i s'han convertit en els seus propis jefes, però igualment jo penso que la gent que triomfa i perdura és gent que de coco és molt estructurada, sap molt bé el que vol, i això és el que es necessita. La contraposició, quan s'intenta teletreballar sense una anàlisi de lo que suposa teletreballar a casa, quan no estàs controlat per ningú sinó que t'has de buscar la història tu, és una mica el meu cas perquè com a periodista free-lance vaig estar aquí a casa sis mesos i és dur, dur perquè si tu ets free-lance cap mitjà t'està "axuxant", t'has de vendre tu i en quan t'has venut pues saps que tens una feina a fer i t'has d'organitzar el temps, saps que tens deu dies per exemple o un dia i l'has de fer. Llavors aquí et truquen, et venen a veure, si vius amb parella, la parella a lo millor està treballant i quan arriba de la feina et troba a casa i a lo millor et vé de gust deixar-ho tot... Ara tinc un horari, treballo a fora, quan ell arriba no em troba jo arribo a la nit però ja sabem que tenim aquella història per compartir. Abans passava que jo estava tot el dia a casa i arribava ell a les sis de la tarda i llavors la meva jornada s'acabava perquè aprofitava per fer coses amb ell. Clar, m'aixeco a les vuit i em poso de vuit a sis, però no era així tampoc perquè hi havia mil coses que et distreien i llavors acabava treballant a les nits, acabava treballant a les nits i és una cadena. Llavors em vaig adonar que t'has d'organitzar el coco ha de ser molt fort.

**M'has dit mil coses que et dificulten les jornades, què és?**

Lo que et venen a interrompre? Et passes el dia a casa... si et passes el dia a fora, la casa ni te la mires, arribes de nit, t'hi fixes poc, em poso al llit i així és com ha acabat el dia. I al matí m'aixeco, faig lo que puc i me'n vaig a la feina i s'ha acabat el dia vull dir de la casa. Si et passes el dia a casa vols estar còmode, intentes... Jo no puc treballar si no estic còmode al meu voltant no? i bueno, hi ha gent que li molestarà i altre que no però

una de les coses és això, el no tenir-ho molt desendreçat. Sempre està desendreçat perquè som així, o sóc així, procuro no tenir excessivament desendreçada la casa. Ell per exemple, sentir la sensació que fa moltes hores que no parles amb ningú i sentir la necessitat de trucar a algú. Ja no és a l'hora de comprar i tot això que repartim la tasca i li toca amb ell no sé, el pensar oh! estic colapsada, si agafo la bici i vaig a donar un vol segur que torno més inspirada, i te'n vas i el vol dura més del compte, que no tinc un horari fix i em poso a mirar això i m'entretenc per aquesta plana... Vull dir que el coco se t'entretén de mil maneres, avui em trobo cansada i faig una migdiada i la fas més llarga de lo normal cosa que a la feina no faries no? no et veuen no? Són coses així i que no puc generalitzar però cada dia se't presenta una cosa diferent no? Quan vaig estar aquí sis mesos era la central de treball meva, totes les trucades de treball m'anaven aquí, tots els missatgers venien aquí, visites les atenia aquí, lo qual durant el dia això era com una oficina, un constant entrar i sortir de gent... No parava de fer trucades a gent amb la qual havia de parlar, havia de rebre paquets, doncs que vinguin els missatgers, havia de fer... era així eh! Era molt fort posar-me a treballar. Jo veia que consumia molta energia al dia i quan vaig a parlar del teletreball perquè sis mesos et dona una miqueta d'idea del que pot ser, sempre poso l'exemple, vull dir jo li veig totes les avantatges al teletreball, no màgrada treballar lligada a uns horaris, m'agrada més treballar amb responsabilitats de feina i el teletreball és això no?

**Abans m'has comentat el tema de l'autònom i el teletreball però no m'ho has diferenciat; llavors, no hi veus diferències?**

Entre el teletreballador i l'autònom? És clar que hi veig moltes diferències. A veure, jo el teletreball no el veig com una professió ni com un... a veure, com t'ho explicaria, jo el teletreball el veig com una nova manera de treballar vale? Això ho pot fer un autònom o una persona que estigui contractada en una empresa i ho pot fer la persona que estigui a mitges, etc. El que vull referir-me és que com l'autònom el que es posa a treballar d'aquesta manera ha de tenir molta força de voluntat per a rendir. La persona que es posa a teletreballar per una empresa no és autònom però igualment ha de tenir molta força de voluntat. S'ha d'aixecar igualment a la mateixa hora encara que no vagi a l'empresa i la seva targeta no marqui que ha entrar a aquesta hora, però s'ha d'aixecar igualment. Hi ha persones que diuen és clar que m'aixecaré, o o no, perquè estàs a casa i no tens control més que a la nit, imagina't que el teu supervisor a les vuit de la tarda et demana què has fet cada tarda i resulta que ahir a la nit estaves inspirat i vas avançar la feina. Llavors penses avui faré sis hores i ho acabaré tot, i bueno, no t'has d'aixecar no? Però força de voluntat per això, per no deixar-se caure a la trampa que és el teletreballar. És una cosa que fins ara estàvem molt acostumats a tot el període de la societat industrial per dir-ho d'alguna manera ens ha acostumat ser supervisats i controlats físicament i ara crec que el problem ad'acceptar que es pot teletreballar és aquest, que tant a l'empresari com al treballador els són molt estrany a l'empresari no tenir aquesta funció de vigilar i al treballador no ser vigilat. I fins que no ens deslliguem d'això, d'aquest estigma que portem a dintre costarà molt de fer entendre que podem treballar no per hores sinó per responsabilitats.

**Ara m'has anat emmarcant el teletreball en la societat, com una evolució de la societat industrial, me'n pots parlar una mica més, Com és que ara estem parlant de teletreball?**

Jo crec que per la pròpia evolució de la societat. Si la tecnologia no ens hagués permès treballar a distància poder estudiar a distància, potser no ens ho haguéssim plantejat. Ens ho podem haver plantejat fa quaranta anys, fa trenta anys i si que llavors és clar que hi ha gent autònoma que va fent la seva vida, però sempre ha buscat un lloc físic pot ser reconegut, pot ser una adreça un telèfon, un espai on està, tot i que hagi estat amb la seva furgoneta, o hagi estat de viatge, el típic comercial, no només els d'ara, els de principi de segle que se n'anaven a tot arreu d'Europa i intercanviaven coses no deixar de ser això. No sé si se'ls pot dir teletreballadors perquè el fet de tele ja implica distància i tal, però jo crec que han estat els pioners no? El que passa és que no eren... Jo crec que hi ha hagut una evolució i la tècnica, sobretot la societat industrialitzada s'ha anat mentalitzant no? Podriem haver estat nomades i seguir les rutes i els coneixements dels comerciants i la veritat és que ens haguéssim enriquit molt més perquè un intercanvi de cultures és lo que t'enriqueix no? Però no ha estat així. Llavors jo crec que aquesta evolució que fa que avui estem parlant de teletreball és simplement això, que les tecnologies et permeten noves maneres de treballar llavors el cap, el xip ha canviat llavors el que ha funcionat com sempre es posa a prova a EE UU és el país de prova a prova tot, i ha funcionat, i se n'han fet alguns exemples a Europa i ha funcionat, llavors és perquè a Espanya estem parlant del teletreball des de fa tres anys i pot funcionar. El caràcter de la societat també influeix, el caràcter de la societat espanyola no és el mateix que la d'Estats Units, ni la francesa, ni res no? i no acabo de veure com anar adaptant-nos aquí, però que ho farem segur.

**I quina extensió hi haurà, quanta gent creus que estarà teletreballant d'aquí a deu anys?**

No, espero que no estiguem parlant de teletreball i que jo no hagi de fer una news de teletreball ni parlar del que és el teletreball perquè serà una xorrada. No, jo el que si veig és un interès, una evolució que va in crescendo a mida que passen els mesos, els mesos, no els anys dins de tota la societat per saber què és el teletreball, per saber com poder aplicar-lo, per saber, bueno, interès no? Igual com veig el mateix paral·lelisme que feia fa dos anys quan va començar a esclatar el boom dels proveïdors d'Internet no? que Internet era poc coneguda i de sobte van aparèixer tres-cents, quatre-cents, cinc-cents a Espanya que et doaven correu electrònic i llavors hi havia gent que es connectava. I ara només falta que les operadores posin unes tarifes reduïdes perquè esclati. Pues el teletreball és el mateix. Internet era abans la Red de Redes, la teranyina mundial, l'autopista de la informació i totes aquelles coses superlatives que se li posaven i ara és la xarxa amb minúscula i ho veus escrit així a tot arreu no? Doncs el teletreball és el mateix, és la panacea, és la nova manera de treballar del segle XXI i no sé què i al final el teletreball amb minúscules, serà aquell senyor que tindrà la xarxa per enviar la seva comanda i que un altre li compri no? No sé...



**M'estaves comentant d'alguna manera els avantatges i els inconvenients del teletreball. M'has dit jo li veig tots els avantatges, però dels inconvenients no me n'has parlat gaire, m'has parlat per exemple de què t'adonaves que feia estona que no parlaves amb ningú i llavors trucaves, no sé, parla'm una mica d'avantatges i inconvenients.**

Si que els trobo els inconvenients, d'avantatges n'hi trobo més però perquè no me'n torni a anar, comencem amb els inconvenients. Per exemple això, sembla una xorrada, sempre he renegat i he pensat que era una xorrada però no ho és, el contacte amb altra gent a la feina. Tenir una mínima conversa, el dir hola a algú, a dir merda i saber que algú t'està escoltant quan t'ha sortit alguna cosa mal no? Un altre inconvenient és això, agafar-te els dits i fer uns horaris descontrolats. Encara que si fas uns horaris descontrolats i a tu et van bé, un artista, un pintor per exemple li vé la vena a les quatre de la matinada i treballa de quatre a vuit del matí i després ja no fa res més; un escriptor li vé la vena, que aquest és un altre camp de teletreballadors encara que potser no perquè no utilitzen gaire les noves tecnologies, li vé la inspiració i treballa durant tres dies tancat i després no li vé la inspiració fins al cap d'un mes no? Vale, perfecte però si tu no tens aquesta inspiració i has de presentar una feina regularment, has de ser constant, rutinari, i tal, un dels inconvenients pot ser que les múltiples coses que et van sortint cada dia, que si una trucada espontània que si algú que te vé, que si tal i qual perquè saben que ets a casa et despistint i després no puguis complir l'horari i el que no has fet durant la jornada ho hakis de fer de nit però l'endemà t'has de tornar a aixecar aviat i acabes fent uns horaris bestials, a mí m'ha passat i sé altra gent que li ha passat, de deu hores, dotze hores, catorze hores que si vas sumant el cúmul d'hores dius osti és que m'he passat davant de l'ordinador quinze o setze hores amb dues hores d'interval pel mig no? Perquè, perquè no puc concentrar tota la meva capacitat i després oblidar-me'n no? Per fer això es necessita una mentalitat molt forta i... Aquests són els principals d'inconvenients que li veig a la casa. Dir que això que tens la necessitat de parlar amb algú ho pots solucionar amb una trucada de telèfon no? o sortint un moment o quedant a dinar amb gent. Jo no crec en això que el teletreball provoca com li diuen, allò que estàs aïllat, que estàs marginat, això si que no, no m'agradaria donar aquesta imatge. Jo no em referia... Hi ha mètodes jo ho solucionava quedant amb gent a dinar i sortir de casa perquè n'estava farta d'estar a casa, sortia les meves dues hores i tornava. O ho solucionava amb moltes de les reunions que podia tenir aquí, tenint-les a fora i llavors jo tornava molt més osada amb el cap més clar. Vull dir hi ha maneres, els inconvenients no els veig tant radicals que no els puguis solucionar. A part d'això, de la manera com et puguis muntar la història. Aquella habitació és petita per mi, m'agradaria tenir una habitació més ample, amb un ordinador més potent, etc, si treballes amb condicions bones, perquè t'ho pots permetre o l'empresa t'ho ha posat, que és lo que caldria si estas treballant per una empresa fixa, fantàstic. Si vé l'empresa i t'instal·la la xarxa del cable, et posa un ordinador, et posa una altra línia perquè no interfereixi les teves trucades, t'instal·la tot, conec gent que treballa d'aquesta manera a Espanya, fantàstic, estàs controlat et diu a les vuit plega perquè això no toca avui, etc. No, no hi veig més inconvenients. Bé, el tercer, seria l'espai que tens aquí i el quart és saber controlar la gent que t'envolta. Si vius sol fantàstic, si vius en família i tal abans de començar has de mentalitzar molt a la teva família que estàs treballant, que et respectin, que si les condicions de la casa no permeten l'espai suficient si us plau que procurin no interrompre't etc... Si això ho parles amb la gent que t'envolta siguin nens, família, sigui la parella i ho aconsegueixes... Penso que els inconvenients del teletreball

es poden convertir igualment en avantatges si aconsegueixes identificar-los i trobar una solució per això.

### **I els avantatges?**

Els avantatges en no haver de desplaçar-te, el no haver de... La primera de totes i penso que és molt important és conèixer-se un mateix i això és molt interessant. Et coneixes i comences a organitzar-te, a autoorganitzar-te, a organitzar-te el teu temps com no havies imaginat abans i autocontrolar-te i a imposar-te unes normes. Penso que és l'avantatge més important, conèixer-se d'aquesta manera una persona és fantàstic i si treballes en una empresa amb un horari i sota un jefe no ho fas, ets un autòmata que va pa, pa, pa i acaba la jornada i se'n va. Com que estàs tant controlat ja ni pensa què puc fer jo, com m'haig d'organitzar, com podria fer allò altra. Aquest és l'avantatge principal. No t'has de desplaçar, estàs en el teu espai, a casa teva, si ara em vull posar a llegir uns documents que tinc, en comptes d'estar en una cadira així, tiesa, em puc tirar aquí (sofà), ara em vé de gust una coca-cola, ara faig una trucada i no em controlen i parlo mitja hora amb la meva amiga i ja sé que això ho recuperaré, i moltes, moltes i lo mateix que els inconvenients, ser conscient de lo que et passarà si ho fas d'aquesta manera i trobar solucions sempre en comptes de veure la part negativa i ... Són les principals. No li trobo cap avantatge a dir sóc dona estic a casa i també em puc ocupar dels fills, no, això casi és un inconvenient si els fills no t'entenen que has de treballar sola. O puc aprofitar aixecar-me i netejar la casa. No, la casa ja es queda així, bruta, una cosa és dir haig d'endregar això perquè necessito més taula i ho poso en un altre lloc però no anar combinant la neteja i el treball o treballes o neteges. Dedicat tres hores a netejar i vuit hores per treballar no? Però no facis les dues coses. Jo aquestes coses típiques de combinar família, hogar amb treball no ho veig clar, per mi no és un avantatge, és un inconvenient.

### **Molt bé, sobre la comoditat m'has parlat que podies fer una mica el que volies i seure de la forma més còmode. A l'espai on treballes he vist que tenies una cadira d'aquestes suèques i bé, aquesta cadira és còmoda no?**

Si, ara no és molt còmode perquè estic embarassada no? És bàsic està còmoda. No sé si t'has fixat amb la cadira que tinc a l'habitació al racó. És un butacó de relax. T'asseus allà amb un llibre o un document que has de llegir. És bàsic no? Tu al lloc de treball has de tenir l'entorn que més t'agradi, pots decorar-lo com vulguis no, jo el tinc decorat amb fotos de gent que riu, amb llibres que m'agraden, amb la part de llibres professionals amb tot lo que necessito per tenir-ho a mà no? Però cadascú s'ho ha de muntar per estar còmode no? Si vols tenir la casa per a treballar ha de superar l'espai que et donen a la feina. Vull dir el meu ideal no és el que tinc aquí. M'agradaria un espai més ampli que s'hi pogués ballar si calgués encar que tingués poques coses. Vull dir superar la típica taula i cadires que tens a la feina. Tot això que t'estic parlant és molt subjectiu perquè t'estic parlant des del punt de vista de la feina que estic, amb un ordinador, com a periodista i com a dona no? El tema del teletreballador com a home és un món a part no? Però el tema de la comoditat és bàsic. Si jo pogués tenir allà en comptes d'aquella cadira una silla de relax o un butacó ho tindria, perquè ho necessites aquells moments de relax per relaxar-te que no tens. Jo per exemple ho necessito per a inspirar-me, agafo un document i...

**Un dels aspectes que jo he trobat difícils en fer aquesta investigació és el fet de trobar teletreballadors per compte d'altri. Tu has comentat que conxies a Espanya gent que treballa d'aquesta manera, l'empresa els monta el despatx i treballen des de casa. Descriu-me una mica qui són.**

Els casos que conec, per exemple a Palma de Mallorca hi ha una noia que treballa en un telecentre, fa projectes de teletreball a mitges amb el govern balear i aquest noia m'explicava ahir que el maig va plantejar a aquest centre de fer treball des de casa i ara està treballant des de casa. L'empresa li va posar una línia per comunicar-se per telèfon a part de la que ja tenia, li ha posat un ordinador potent, la xarxa XDSI i no està completament a casa i es passa dos o tres dies a casa i després va al telecentre. No és una cosa fixa. Quan ella veu que necessita molt temps, molta capacitat de concentració doncs se'n va a casa o truca i diu avui no vaig a la feina i lo que fa en un matí a casa ho feia abans en tres dies al centre perquè constantment l'estaven trucant i tal i qual. Em deia he notat un canvi radical, m'hi trobo super a gust, em sento més responsable fent la meva tasca i me n'adono que abans jo no era capaç de posar-me a treballar amb programes de disseny i ara si perquè a casa estava tranquila i amb una mica de paciència ho he anat fent i ara estic dissenyant planes web i tal a part d'escriure. És una noia que està en temes de gestió del telecentre, en temes de relacions públiques, preparant unes jornades...i bueno, parlava amb ella i estava contentíssima. Un altre cas que conec és una empresa que es diu intra catalònia que és una agència de notícies locals. Llavors aquesta agència va començar i va agafar una xarxa, setze periodistes i els va equipar amb tot, un ordinador portatil, un mòbil, les trucades de telèfon les paga. Llavors estan teletreballant, són free-lance que estan amb un contracte amb aquesta empresa i escriuen notícies locals des de diferents punts de Catalunya i llavors aquesta empresa ho ven als mitjans de comunicació. És com una agència EFE però només de Catalunya i de notícies locals. Llavors he estat parlant amb algun d'ells i estan encantadíssims. Es van donant casos, n'hi ha molts pocs però es van donant algunes experiències. A part d'això coneixia algunes experiències de teletreballadors en telecentres, un, dos...

**Si ens hem deixat alguna cosa ara és el moment de dir-ho**

No sé ben bé el que busques

**Busco la teva vivència, i això m'ho ahs donat. Ara bé, pot ser que et quedi alguna cosa per explicar, allò que en resum és el teletreball.**

Penso que no, però si després d'escoltar-me em vols fer alguna pregunta més per E-mail te la contestaré.

**Gràcies.**

**0207**

La casa de 0207 es troba al Pirineu a cinc quilòmetres de la frontera. Viu amb la seva companya.

...Aquest distanciament pel que fa al concepte de teletreball perquè tal com l'entendem gràficament el teletreball, aquest és qualsevol tasca realitzada a distància de l'empresa o però més o menys hem de partir de dos conceptes, de l'ordinador a casa i per altra una estructura empresarial més o menys definida a casa. I és clar, jo entenc que alguns ja hagin començat a distanciar-se i han vist que la cosa comença a canviar, que més que el teletreballador a casa és el treballador nòmada, és el que va amb un ordinador portàtil o altres professionals que s'estructuraran amb el mòbil però amb xarxa, és clar que a vint duros el minut que paguem ara ho veiem difícil però en la mesura que per algunes companyies el futur sobretot que ara passa per telefonia fixa passarà per telefonia mòbil i a més abaratint radicalment els costos, el que ara et costa 100 ptes el matí que te'n costi cinc o deu, per dir alguna cosa, radicalment, doncs totes aquelles tasques que no siguin, a veure, com un traductor que el que necessita és matxacar text o el que sigui, però molts escenaris canviaran, els periodistes, que estaran en xarxa... d'exemples en podríem dir molts, però tot el que impliqui moviment; evidentment les centrals nuclears continuaran al seu lloc però fora d'aquestes coses si que les tasques es faran a casa, es faran en moviment, en telecentres, no en centres de teletreball i aleshores en aquest sentit haurem de revisar el concepte de teletreball. Això és el que jo veig.

**Tu m'estàs explicant una sèrie de temes de futur, però quina és la teva visió del teletreball ara?**

Ara evidentment a casa. Ara tant pot ser en una relació fixa i exclusiva amb un contracte en una empresa com IBM o una editorial o el que sigui però que t'ho fas una feina regular per aquella empresa, o el perfil que veiem més habitualment aquí l'autònom, per exemple el traductor que treballa a casa per diversos clients i l'autònom que es constitueix com a empresa si bé cal dir que pel desenvolupament del teletreball a Espanya hi ha dos grans handicaps no? un és ara per ara els problemes administratius, fiscals, legals i aquí hi englobo des del gran salt que hi ha per hisenda entre l'autònom i la societat limitada, has de pagar una pila d'impostos o tens una sèrie de mancances com a autònom, que no pots declarar una sèrie de despeses i a més el mateix pel que fa als gestors i tot això, càrregues que fa difícil tenir una posició entre mig no? I l'altra gran handicap continua sent no la telefònica sinó les telefòniques. Hi ha una qualitat mínima i hi han casos com avui mateix impresentables, la quantitat que cobren, la qualitat que donen o el que cobra telefònica als proveïdors que indirectament continua afectant. Si la factura del proveïdor és cara, el que fa la connexió... tothom va al servidor gratuït però és clar, no respon a les necessitats d'un professional sió de l'exemple que vols tenir webs, dominis, que vols tenir eines per treballar en xarxa que és més que una simple direcció per a treballa amb E-Mail, doncs aleshores estàs venut perquè com que aquí tot és caríssim, aleshores treballes amb l'empresa que té les màquines a Estats Units i llavors ho tens caríssim o ho tens amb una qualitat perquè només que es pengin les línies amb els estats units, vas venut...i una per l'altra tot són dificultats radicals que fan que es pugui desenvolupar o no el sector del teletreball.

**Molt bé, perquè no m'expliques què estas fent i abans, quans anys tens?**

35

**estas casat?**

Es pot dir que si vivim junts sense fills

**Viviu en un poblet petit...**

Si,

**Va ser una opció de cara a uns motius? Me'ls pots explicar? de cara a allunyar-se d'una certa massificació, buscaves algun altre element? relacionat amb el teletreball...**

Bé n'hi han d'índole personal però el que tenia molt clar d'entrada, abans que sentís parlar d'Internet havent sentit parlar no sabia si eren mòdems o què era, de la possibilitat de connectar-se remotament amb un ordinador de fet a l'any... Bé ja feia temps que es feia servir però el públic en general no ho sabiem, al Canadà havia vist gent, no sé si era cap als anys 83 o 86 que ja es connectava amb mòdem i tot i que jo no ho entenia, tenia claríssim perquè ja tenia claríssim que jo volia compaginar un entorn tranquil, viure a fora de la ciutat amb una sèrie de paràmetres diguem-ne, però amb una feina, és a dir, la meva formació no era pas agricultor, jo ja era traductor, doncs feines d'aquest tipus que em permetessin la llibertat i l'autonomia que tinc ara. Aleshores jo ja tenia clar que anava per aquí. A la que van sortir els mòdems i vaig veure que es comercialitzaven i m'ho podia permetre, la connexió a internet, doncs ho tenia claríssim tot i que jo aleshores vivia a Barcelona els objectius eren de traslladar-me a on fos, al Pirineu, a on fos que la contaminació fos menos, el nivell de contaminació sonora o acústica fos menor, i bé, on podés estar tranquil i on les despeses estructurals puguin ser menors més econòmiques i les despeses socials també siguin més barates. Si sortim, costen vint duros no? Aquest era el motiu bàsic.

**Sou de Barcelona oi?**

Si

**M'has dit que eres traductor, vol dir que hi ha algun tipus d'estudi darrere d'això?**

En un principi no, traduïa perquè estava al Canadà i després vaig fer filologia anglesa.

**M'has comentat una mica el teu concepte del teletreball i m'agradaria que m'anéssis comentant quina és la vivència, m'ho has comentat una mica quan deies que ja comença a ser un estil de vida, perdó, que et facilita un estil de vida, però què més?**

Jo tinc una dificultat afegida, i és que no només sóc teletreballador sinó que també sóc teleempresari, i això vol dir que faig més hores que un ventilador que estic intentant organitzar perquè no ho sigui tant. Un dels primers problemes és aquest, la dificultat de

separar entre la vida personal i la vida professional sobretot pel que fa a hores no? a tal hora començo, a tal hora acabo, al marge d'això, és la tranquil·litat amb què pots definir l'entorn, si tens aquesta llum o una altre en principi, és a dir, la vivència és aquesta, la de llibertat, l'autonomia, que pots definir l'entorn, que no hauràs de suportar aire condicionat si als altres de la planta els va bé, totes aquestes servituds que té una feina presencial. Vol dir també una vivència molt valorada sobretot des del punt de vista del teleempresari que la productivitat si un s'organitza bé i és responsable, sobretot si és responsable, i aquesta és la primera dificultat, la productivitat és molt més alta perquè no aixequés el cul de la cadira fins que no has acabat. No t'entretens ni explicant acudits, ni has d'anar a esmorzar, i si hi ha feina per davant, els teletreballadors de cara a què ens contractin els empresaris, com s'estableixen mesures de control, amb la productivitat sobretot, aquestes coses, però vaja, la qüestió és aquesta, produeixes més, treballes més, en principi necessites més responsabilitat perquè sinó no produeixes més, tens més autonomia, també tens més solitud, però clar en aquest cas estem parlant d'una feina, la de traductor que és prou solitària per definició i en aquest aspecte la xarxa és un canvi molt positiu perquè d'entrada, fins i tot com a traductor diguéssim exclusiu, no com a gestor de projectes sinó exclusivament com a traductor, entres en xarxa amb llistes de correu d'altres traductors, en xarxes de treball cooperatiu, on més o menys estàs col·laborant, estàs consultant, estàs treballant col·lectivament i això et trenca emocionalment i mentalment la noció d'aïllament, i en aquest sentit la xarxa és positiva, a part dels aspectes professionals, com a font d'informació i tot això, però des de la part de la vivència i de l'equilibri mental, és això, l'espai de comunicació, trobes altra gent que té els mateixos problemes, problemes professionals concrets, problemes jurídics, problemes laborals, problemes tècnics, tot això, estàs més acompanyat.

### **M'has comentat llistes de correu. Què és?**

Una llista de correu és bàsicament un robot, quan vols subscriure't a aquesta llista li envies un missatge a aquest robot perquè t'hi apunti, et dones de baixa o vols que t'envii l'arxiu d'ajuda de la llista o el que vulguis no? i des d'aquest moment, qualsevol missatge que s'envia a la llista, no al robot sinó a la llista, s'envia a tots els que estan subscriptes, tots els missatges dels altres i totes les teves respostes també les reben els altres.

### **I què és un Xat?**

Les llistes de correu són missatges de correu electrònic. Per tant, quan et connectis veuràs el missatge, ai et connectes aquest vespre el veuràs aquest vespre, el podràs arxivar, guardar, i si a més és una llista moderada, el moderador no remenarà, simplement veurà si el missatge és pertinent o interessant i l'envia a la llista. Això treu una mica d'identitat, d'espontaneïtat però permet concretar més, desenvolupar més una sèrie de problemes o reflexions o el que sigui, en canvi un xat és que tu connectes amb un espai, un canal per entendre'ns, dins una xarxa IRC o del que sigui, i amb les persones amb les quals coincideixes en aquell moment pots anar escrivint. Tu veus una finestra i et va sortint el missatge a mesura que vas escrivint la frase. Escrivs una frase apretes intro i tohom veu aquella frase. És una forma de diàleg i que vull dir, que és en temps real, i qui no hi és en aquell moment s'ho perd. L'espontaneïtat hi treu concreció a les idees i diguéssim l'agilitat forçada per qüestions tècniques dels servidors de xat, has de fer servir frases curtes i llavors no pots desenvolupar les idees a no ser que et busquis la manera de guardar-ho, un cop ho has dit, es perd. Es pot guardar. no es poden

fer logs però en general tu ja vas amb l'actitud de conversa. Per tant va bé de cara a fer reunions, entrevistes, assemblees, coses d'aquestes perquè és en temps real i a partir d'aquí permet moltes formes de relació però una mica es perd, es pot concretar menys.

**Tu em proposaves una connexió IRC si no recordo malament amb la intenció de mantenir aquesta entrevista. Seria un xat?**

Si, no sé si seria un protocol però és això, crec que és Internet Related Chat.

**Llavors per connectar-te amb altres persones fas servir això, no és que visqueu molt aïllats però tampoc viviu a peu de carrer i tu em comentaves que per treure la sensació de sol·litud fas servir el correu, etc**

Per treure la solitud ja tinc la meua dona, però si et refereixes a la feina, de cara a l'interès professional és a través de missatges de correu directes o reps els fitxers que cal traduir, corregir o el que sigui, llistes de correu per a coordinar projectes, tots feu així, mireu aquestes referències, tingueu en compte això... o mireu la web interna o per a consultar en alguna llista de correu, algú sap com traduir això... i aleshores, com a manera més immediata tens l'IRC o l'ICQ. Aquest és un programa que et permet d'alguna manera mentre estàs treballant a la xarxa, veure de cop sense necessitat de connectar amb un servidor d'IRC ja t'avisa immediatament si tal s'ha connectat a la xarxa i llavors jo li puc enviar un missatge de "mira el que t'he enviat per correu" o si no tinc temps de connectar i enviar-li el missatge i jo esperar la resposta, li poso un missatge d'Ep, així que et connectis mira't aquest missatge i digue'm si ho pots fer... Això agilitza enormement la tasca, tot són mecanismes no? L'ICQ et permet enviar-li missatges curts, arxius, et permet fins i tot iniciar amb xat que en el fons és el mateix però que aquí a Espanya és difícil però amb programes com netmeeting o net to phone fer el mateix amb micros, altaveu i fins i tot amb càmeres. Et permet compartir aplicacions per exemple la pissarra que se'n diu per a dibuixar gràfics i que l'altre ho vegi en temps real. Tot això és la xarxa...

**De recursos n'hi ha no?**

Si

**Hi ha una noia que em comentava que té conferències via telefònica a EE UU, teleconferències per telèfon i connectava 100 persones. Des d'un número de telèfon connectava una sèrie de persones que interactuaven fent referència al seu número etc... És possible?**

Aquí tenim el problema de Telefònica. Si vol escurar tots els duros com fa, les tarifes que es paguen són molt altes, i té l'argument de no saturar les línies però a la llarga es podrà fer així. Aquí es pot fer a través d'Internet i connectar 100 persones. Amb netmeeting poden comunicar dues persones, d'un en un. I aleshores seria fantàstic que aquí es podés fer. Tècnicament no hi ha problema. El que aquí no es fa per raons d'empresa suposo.

## **El viure al mateix lloc que treballes t'afecta d'alguna altra manera?**

No, no és un esquema recomanable i com a teletreballador, eh... en tot cas hi ha dues dificultats. Una organitzar-te el dia. Si has de plegar a les sis has de plegar a les sis i si això ho fas ja està. Pot ser que no ho facis però si tens el despatx al davant també pot passar que no ho facis. És a dir, en la mesura que tu cobres a preu fet per entendre'ns, encara que sigui en un altre loc, també et quedaràs fins a les deu del vespre si convé. Però per tant, és, una qüestió és aquesta. L'altre problema és que una cosa que potser no es diu mai i que potser després es veurà com a important que és el poc exercici que fa i després els efectes que té això sobre la salut. Vull dir que si una persona o un oficinista, o un administratiu ja camina poc i fa poc exercici, teletreballant encara menys, pot ser que vagi del llit a la cadira de l'ordinador, tornar al llit i ja està no? I això és perillós no? sobretot en funció de les estructures laborals que això generi no? Perquè vaja, n'estic segur que qualsevol teleempresari es pot trobar en aquesta situació no? I per tant, la salut i el tercer punt pel que fa a la salut és important tenir un espai separat, a part del soroll que fan tot el dia els ordinadors, els camps magnètics, etc... I la contaminació, la Susana Finquievitch és el que comentava, que en algunes ciutats d'estats units potser per legislacions antigues, hi ha problemes per posar un lloc de treball en un espai de residència. Potser el problema d'Estats Units en aquestes ciutats vé de legislacions antigues de no posar-hi un forn de carbó en mig d'un espai residencial, però en tot cas s'haurà de tornar a revisar. En una escala on sistemàticament hi hagi cinquanta ordinadors en marxa tal i com està fent ara començant a fer Apple hi ha altres sistemes que estan fent el mateix funcionant, microones, infrarojos... Bé, en aquí la dada s'hauria de comprovar, però la freqüència dels nous mòdems d'Apple va en la mateixa freqüència (ha sortit a les notícies precisament que fan servir els ràdars de defensa de l'exèrcit francès i em penso que també és la mateixa freqüència que els microones. Potser els tècnics diran que això no vol dir res, però són una sèrie de coses que fan pensar, caldrà pensar molt això, que s'han de separar els àmbits personal, privat, domèstic del de treball, encara que sigui fent unes separacions en el mateix doicili o fer no sé, ales separades o unes habitacions separades i amb uns aïllaments perquè no deixen de ser unes fregidores els ordinadors, a curt termini però... les pantalles també emeten unes radiacions i vaja...

## **I el tema de la convivència a casa? La parella i el treball.**

Tornem amb el mateix no, depèn de si estan separades les funcions o no, si estan ben marcats els horaris, depèn de si hi ha nanos o no, poden haver conflictes, evidentment. Potser que afectin a la feina perquè rendeixin menys, potser... ja ho deia la Susana Fienquievich, sobretot afecta els homes, els que ho noten més són els homes donat que de no veure'ls gens, poden ser-hi més temps, dedicar-s'hi, etc. El cas de les dones ja no és tant clar, genera més estrès donat que genera fins i tot més despesa amb els nanos. No sé exactament perquè però és el que es diu. Si a més de les tasques familiars amb els nanos, i les tasques domèstiques, ha de fer les tasques professionals pot ser problema sobretot si no estan definits previament els rols i les atribucions de cadascú.

## **En el teu cas concret, afecta, no afecta, ara que ella està present...**

Hi ha una decisió conscient, presa i revisada que hi ha una separació de rols conjunturals eh... més que res que no estem parlant només de teletreball sinó també de teleempresa. Hi ha un projecte empresarial que en aquest moment estic gestionant jo, coordinant jo,



dissenyant jo, que d'alguna manera diguéssim obliga a separar una mica més els rols. A marge d'això no hi ha problemes. Si tens l'empresari, la persona en qüestió 12 o 14 hores davant de l'ordinador és inevitable que, moltes vegades és un problema perquè no hi ha relació. Si un fa això ha de ser molt conscient que ha de ser un factor conjuntural de tres, quatre cinc qanys, només. Un no es pot passar la vida amb aquesta estructura ni molt menys tant extrema perquè hi deixarà la salut, la família, i ho deixarà tot i el que deia, això serà un conflicte en el futur. En el meu cas com que d'altra banda... eh... diguéssim... el que és, el que afegeix una dificultat en tot cas diré és quan es vol compartir tot, aleshores és quan encara cal definir més bé les atribucions de cadascú, és quan es comparteix diguéssim, convivència, família i feina no? Quan es comparteix un mateix projecte empresarial. És una qüestió de distribució d'atribucions, de prioritats, de a qui correspon què i tenir clar, tenir molt clar perquè, és a dir, no caure en inèrcies sobretot molt fàcils en una direcció, quan en el cas de l'home i el cas de la dona, tenir molt clar quan es fa i durant quant de temps es fa.

**Vols dir que sempre es pot arribar a un pacte, a un acord sempre i quan sigui respectat.**

Si puc dir alguna cosa, hi ha una altra cosa i és que jo també estic connectada i sé què vol dir, entenc què està fent i per mi és un punt important, que no estic totalment, que si que quan estàs treballant del mateix, estàs fent el mateix si que és la teva parella però a nivell has de fer això, això està malament, no m'agrada, pot ser un conflicte que es traslladi al món de la parella i és perillós però d'altra banda estem entenent tots dos què significa i això és un punt a favor crec jo...

**Que no sigui allò d'aquest que es tanca i no em diu res en tot el dia**

Si, ha de ser un món compartit... (0207)

**M'has comentat també que el teletreball afectaria l'estructura de les cases, que afectaria potser la distribució de les persones i amb això em refereixo que vosaltres mateixos que sou d'una ciutat heu vingut aquí, la distribució territorial de la població... ho apunto, què en penses?**

Incidirà d'una forma molt relativa. Cal tenir en compte la complexitat tècnica de les comunicacions parlar de telecentres de centre rurals, en aquest sentit jo em puc considerar un privilegiat, en el cas de Telefònica jo he insistit molt, molt, i potser per esgotament, costa de pensar en una empresa tant gran però potser per insistència he aconseguit unes coses irrealment ara com ara i en els propers anys. A més amb les tecnologies que s'estan proposant encara depenen més del factor distància, la mateixa ADSL depèn molt més que les XDSI de la distància. A la que t'allunyes d'un cert marge de la centraleta ja has perdut la comunicació i vaja, aquest és un dels factors però vull dir que igual les coses s'han de transportar amb uns transports físics i en última instància d'una qüestió social, a la gent li agrada viure a les ciutats i de quan en quan els agrada anar a destrossar tots els boscos per anar a buscar bolets o pel que sigui però hi ha una mica aquesta necessitat de quan en quan, ahir mateix molta gent em diu, això va molt bé per quinze dies, però després no te'n canses? A la gent el que li agrada és viure a la ciutat i és comprensible. A la ciutat, sobretot a una gran ciutat doncs té, et dona uns elements que no són gens menyspreables, és a dir, a mí el que m'atreu molt de la ciutat, jo a Barcelona m'hi trobo molt a gust, tens els cinemes, tens la gent, tens els bars, tens

els amics, tens una pila de coses que en els entorns rurals no tens. La veritat és que la gent prefereix viure a les ciutats afortunadament. Ah... afortunadament per mi vaja, ja que d'alguna manera és clar, si, si els sis milions que som de repent s'escampessin per totes les comarques, el resultat podria ser... extraordinari no? aleshores cada cosa té, i viure com nosaltres enmig de la muntanya té unes servituds, la solitud... i llavors ho has de tenir molt clar quines són les teves necessitats i quines són les teves capacitats mentals

### **El fet de teletreballar ha afectat el teu entorn, l'entorn social?**

Si, perquè t'incorpora una pila de relacions noves que d'una altra manera no tindries i amb una concreció fins i tot emocional i amb concreció vull dir que no t'entretens gaire, una mica si perquè és part del fruïr però no t'entretens tant a comentar innanitats, fins i tot emocionalment. Si estàs en una empresa que t'estàs relacionant amb cent persones però vaja, aquesta no és la realitat sinó que sempre són dos o tres, en canvi a la xarxa es multiplica i sempre segons els teus interessos i no de l'atzar físic de qui s'asseu al teu costat

### **Quines distraccions tens quan estas treballant?**

Distraccions?

**Si, quan estàs treballant del treball, coses que t'interrompin, altres activitats que et distreguin, que haves d'anar a comprar i no hi has anat, que haves de penjar la roba, planxar o passar el drap de la pols... Aspectes que puguin interferir n el teu treball i et distreguin de la teva tasca i del teu espai de treball...**

En aquest cas, és clar, es redueix molt més, tinc el suport de la meva dona i aleshores, jo no m'ho puc permetre el tenir distraccions, ara com ara, en el meu cas perquè la productivitat és molt alta. Una distracció que hi és si som estrictes és el propi correu electrònic. No diferències entre el correu personal i el professional. El que d'una banda és positiu que et comuniques molt més, fins i tot amb els clients, amb els col·laboradors, és clar, et distreu del que seria la productivitat estricte però entenent que la dinàmica ha de ser fluïda però indirectament tot és positiu, tot és productiu. En el meu cas no hi ha res que em distregui, tant com podria distreure a l'oficina en tot cas.

### **Tu el que fas és rebre i enviar documents?**

Rebre, enviar, distribuir i coordinar documents. En el meu cas coordinar, distribuir la feina i gestionar-la, administrar-la, revisar-la... Rebre arxius i enviar-los i també amb força grau traduir i també d'una forma creixent, replantejar... Entenc que per la meva feina tinc la obligació de reflexionar sobre aquest canvi cultural que almenys o especialment dins del meu sector de la traducció.

### **Molt bé, les noves tecnologies t'han ajudat...**

Si, radicalment, a part dels enuigs de telefònica però si no fos així no estaria aquí teletreballant

**Hi ha alguna cosa que creguis que és la més important del teletreball, allò que quan hi penses et vé immediatament a la memòria? El perfil, la organització...**

Home, el més important és adaptar-se als canvis, no als d'ara que ja hi som sinó als que vindran, i ara tan sols alguns ja comencen a imaginar i com incidirà tot això en... petr molt que diguin com incidirà això en l'estructura social i concretament laboral, quina mena de relacions laborals, contractuals.. tot això generaran i també relacions socials, però la mare dels ous són les relacions laborals, contractual, professionals i a partir d'aquí tothom anirà a fer el cafè al bar del davant però el que importa són aquestes noves relacions laborals econòmiques, contractuals.

**A mí només em fan falta dues coses, que m'ensenyis el teu lloc de treball i me'l descriguis i que després em puguis omplir un petit qüestionari.**

Pugem a dalt i mentres t'ho explico el vaig omplint

**Tu treballes aquí en aquesta habitació que deu tenir 8 m2 i llavors tens una prestatgeria al llarg de la paret de la teva esquena plena de documents...**

Són uns deu o dotze. Les prestatgeries són molt sòlides, són disseny especial, disseny Villaria que es diu, són molt simples però les va fer un escultor que es diu Moses Villaria i guardo tota la pila de diccionaris, bibliografia, enciclopèdies, etc... És el pis de dalt i has de pujar l'escala...

**Reps visites?**

No, les visites són en correu electrònic o per telèfon i en tot cas si és pertinent si són projectes grans o de llarga durada sóc jo el que vaig a veure la persona en qüestió.

**Aquí tens tota la comoditat que pots tenir no? la cadira que tens és resistent, et permet fer moviments...**

Si, més que res aquest disseny l'he fet a partir del que creia que era important, ordinador, monitor amb filtre, i a partir d'aquí, taula àmplia, barata però àmplia, feta amb fusta de melamina adecentada, llimada i polida a les vores, sobre cavallets... Vull dir que el que ha de ser important és l'entorn, l'ordinador ha de ser potent, que no sigui una limitació en aquest sentit, la il·luminació potser hauria de canviar de ser més adequada, però en tot cas no hi ha fluorescents, que ja és un punt. La il·luminació és una cosa difícil perquè si sempre en els entorns administratius s'ha valorat la llum, els entorns domòtics o millor ofimàtics la llum ha de ser molt menor, indirecte, perquè si no desseguida tens reflexos t'enlluerna i sobretot aquí, que la llum és brillant,estic arran de finestra i quan surt el sol dóna de plè, de fet tinc la cortina passada a l'estiu pràcticament sobretot a l'estiu mig dia perquè la llum és un problema...

**Veig que també fas servir bombeta blava...**

Bombeta blava pel llum de treball concret però també llum indirecta. El contrast de lluminositat és molest i a part és dolent per la vista. El que també és molt important en una feina com aquesta, a part del llit, que estàs tot el dia assegut, aquest tema és el primer, conec companys que treballen així, que s'estan tot el dia asseguts i tenen

problemes d'esquena, per això el descans és lo primer. No aixequen pesos però estan tot el dia amb tensió muscular i tensió mental que també es trasllada doncs a l'organisme. I també una cadira ergonòmica doncs amb això no mirar pressupost perquè això compensa.

### **Tu estàs content amb la cadira?**

si, respatllet alt, raonablement alt, amb tela que sigui transpirable, el respatllet que t'agafi la zona lumbar... que es pugui regular en altura i inclinació... La cadira és fonamental.

### **Veig que de reposapeus no n'has posat...**

No, no n'he fet servir mai, no en trobo la necessitat. El que és important és que la postura sigui natural, recta, en qualsevol cas en el futur, en la mesura que els ordinadors deixin de tenir o d'utilitzar el teclat i facin servir més el reconeixement de veu i això ja és una realitat ara i d'una manera creixent, el fet aquest, jo ja conec traductors que treballen d'aquesta manera, es van aixecant i es van movent, per tant aquest problema ja està... Jo si la cadira és bona i tot això, no he sentit la necessitat del reposapeu ni de les cadires aquestes ergonòmiques que s'asseuen sobre els genolls, la sueca o la japonesa que hi havia, a mí no em convenç, ho trobo incòmode en una feina que hi has d'estar moltes hores i pel que sé aquestes cadires casquen molts els genolls... Per tant, es tracta d'aconseguir una postura còmoda, tenir l'esquena recta, no col·locar-se en tensió, tenir una distància correcta del monitor, no forçar la vista, per culpa de no tenir filtre, per culpa de tenir un mal monitor, el que sigui, trasllada la tensió d'una manera directa a les cervicals, i ens obliga a estar tensos i ens afecta a tot el cos, sembla que només afectaria la vista però directament també afecta això, d'entrada les cervicals.

### **Fas algun tipus de gimnàs?**

Més o menys depèn de l'estrès de la feina però com a mínim si no puc sortir a caminar faig alguns exercicis de ioga, de coll, de respiració i de coll, però anar fent alguns exercicis.

### **L'equipament que tens aquí, me'l vas comentant,...**

Un pentium 400 o 450 no ho sé, memòria de 128 k de rom, disc dur de 4 o 5 gigues, no me'n recordo, he anat canviant d'ordinador, i connexió a Internet amb xarxa digital i monitor de 17 polzades que amb una feina com la meua s'agraeix. Si el pressupost m'ho permetés el tindria de 19 o 21 o fins i tot plana però per tenir això cal pagar quatre vegades més del que val un monitor de disset polzades. Dintre de tot allò que sigui assequible i amb preus mitjans sempre cal optar per la gama superior sobretot si la intenció és fer-ne un ús professional. Una unitat ZIP per a còpies de seguretat i que comença a ser obsoleta i el que acostuma a ser més viable és una duplicadora de CD rom.

### **Què és?**

És poder-te gravar els Cdroms en comptes de fer-ho en diskettes i et permet emmagatzemar imatges, sons i dades. Si un diskette té una capacitat de 1'5Megues, una

unitat Zip de 100 tot i que ara n'hi ha de 250, un CD rom arriba a 640 i 700 megues, una cosa així.

**Això què és? Un fax?**

És un telèfon digital i també tinc un fax. Això és l'amplificador reciclat pels altaveus.

**L'ordinador és un clònic oi?**

Si, de moment la maquinària és tota clònica

**Deu ser més barat i tenir la mateixa qualitat?**

Si, és a dir, la mateixa qualitat pot ser no però la relació qualitat preu és el millor. Si tens clar que tampoc has de regatjar massa, quan compro clònics, quan compres clònics has de demanar components de primera qualitat perquè si no si que t'arrisques molt. Si jugues amb components de qualitat o de bona qualitat, a partir d'aquí ja tens un mínim de garantia. En qualsevol cas, d'aquí tres anys. igualment les màquines tal com van es van quedant obsoletes. No em serveix de res que aquest ordinador em duri tres anys si d'aquí a tres anys ja l'hauré de canviar no?

**La connexió què és, a la xarxa bàsica?**

No, la XDSI, el que en castellà en diuen la red digital de servicios integrados.

**I has tingut algun problema perquè te la possessin?**

Si, després de molt insistir, perquè en principi ja és una distància crítica del que és la centraleta i les xarxes digitals també són sensibles a això, aleshores efectivament he trigat un any i mig en aconseguir-ho.

**Fins ara actuaves amb línies...**

Amb línies analògiques.

**Molt bé, en principi no tinc més preguntes tret de les que sorgeixin mentre complimentem el qüestionari**

0208

No sé ben bé què fem amb aquesta entrevista, no he entès per a què era i per quin mitjà.

**Bé, estem aquí per a fer una entrevista que s'emmarca dins del projecte de la meua tesi doctoral sobre el teletreball i els aspectes psicosocials del teletreball, com ho viuen les persones, com ho viu el seu entorn social, com viuen aquest fenomen o digues-ho com vulguis, aquesta situació d'estar treballant a casa. Bé, m'interessa que m'expliquis quin és el teu concepte del teletreball i sobretot com ho vius. Podem començar perquè tu et dius 0208, i quants anys tens?**

38, sóc del 61

**Com jo, tenim la mateixa edat. Ets casat, tens un fill...**

Casat no, ajuntat i tinc un fill de sis anys

**Ets dissenyador gràfic i concretament què fas?**

Sóc dissenyador gràfic i dins d'aquest concepte pot entrar qualsevol cosa relacionada amb l'empresa no? Des de crear el logotip fins a qualsevol cosa relacionada amb la imatge de l'empresa, en un principi el disseny gràfic tradicional, crear un logotip, fins a qualsevol cosa relacionada amb la imatge que necessiti una empresa, fulletons, stands de fira, a l'administració pública exposicions, o llibres, o qualsevol cosa relacionada amb la comunicació i la imatge de l'empresa, amb la comunicació gràfico-visual no? i com una part de tot aquest àmbit hi ha el tema WEB que és el que et deia abans que m'ocupa el 80 o el 90% de la feina des de fa quatre anys. Abans era tot logotips i ara bàsicament són webs, i manteniment. Pots fer una web i no tocar-la mai més o pots fer manteniment que és el més interessant donat que tens un ingrés cada mes.

**Molt bé i tu treballes aquí que és com un afegit, el pis de la casa que dóna sobre el menjador i estàs protegit per aquesta barana. És un altell absolutament obert que dóna al menjador...**

I veig el nen com dorm a través de la finestra de la seva habitació que dóna sobre el menjador, el veig quan mira el televisor, el puc tenir controlat totalment, quan em truquen els clients poden sentir el nen quan crida, i és un problema. Quan hi ha el nano i et truquen, ja em salta el cor perquè no es foti a crida que quedo fatal no? Ja tinc dues línees de telèfon una la de baix i l'altra la d'aquí dalt. Ell sap que aquest no l'ha de tocar i jo procuro que no es vegi, encara que ho sàpiga, que no es noti queestic a casa, que el client no ho noti. En aquest país... A l'estranger els dissenyadors inclús signen amb el seu propi nom i se'l considera com un arquitecte, com un metge, com un advocat. És una persona que treballa sola, pot tenir gent que l'ajuda però és ell, és una persona. En aquí no, per desgràcia un estudi de disseny perquè sigui famós i conegut i tal ha de ser una empresa, una empresa amb molta gent i un gran despatx a Barcelona, tot molt modern i tal, i ha de ser un muntatge... molt superficial i llavors si dius que treballes a casa i ets sol sembla com si perdessis punts no? Llavors l'has de tenir una mica amagat el tema aquest. No màgrada però és que és així. I llavors és una mica això, no fer veure que treballo a casa i tal.

### **Tot i això, aquí a casa què hi tens, quin equipament tens?**

Un PC que l'utilitzo només per visualitzar allò que faig. Normalment treballo amb MAC. Tinc dos Mac, aquest i un altre d'obsolet. En tinc tres, aquest d'última generació que té tres dies, un altra de més vell i encara un altra de més vell que no utilitzo i el PC que el faig servir per visualitzar el que faig amb el MAC. Treballo amb Video i amb el MAC ho passo a la Web, per evitar els real videos i tals...

### **Això és un mòdem?**

Un mòdem, un escàner i aquesta setmana tindrè XDSI, duplicadors, tota la parafernàlia que necessites per fer la feina, una mica de tot.

### **Aquí darrere tens una prestatgeria, amb documentació...**

Documentació i altres coses, llibres, CD, lo que passa tant en informàtica com en disseny, revistes americanes de disseny, no les compro a Barcelona, m'arriben directament d'Estats Units. T'ho dic perquè pel fet d'estar en un poble de pagès no tinc perquè estar desinformat de lo que passa no? M'arriba informacions d'institucions de Barcelona, d'institucions internacionals, tant de lo que és Internet com del disseny. He d'estar al lloro del que es fa al món.

### **I aquí t'hi trobes còmode?**

M'hi trobo còmode, molt. Hi ha silenci absolut, ara perquè ha plogut però normalment pots sentir els ocells sobre les canyes, un rat-penat que viu aquí a les bigues, no sé, és molt maco. El nano corre per aquí... Quan arriba de l'escola es posa unes botes d'aigua i se'n va a buscar cargols. És clar, això a una ciutat no pots fer-ho, ni en un poble de deu o quinze mil habitants, això només ho pots fer en un poble com aquest. I, tinc l'escola aquí mateix, el vaig a buscar a les cinc, venim per aquí berenem i jo em poso a treballar, això treballant en una empresa no pots pas fer-ho.

### **De totes formes m'has comentat que et volies traslladar...**

Si el trasllat per falta d'espai, perquè vull agafar una persona que m'ajudi, per falta d'espai i perquè no la vull ficar dins de casa, per falta d'espai podria treballar aquí, però no vull ficar-la dins de casa. Aquí hi ha el dormitori, abaix hi ha la cuina, jo no vull posar una persona estranya aquí i que vegi doncs que estiguin els plats bruts i el llit per fer. És el problema de tenir-ho aquí no, perquè es clar, treballant tu sol, estrictament tu sol no hi ha problema però quan ha de venir un client o algú he de mirar que tot estigui bé, que no hi hagin joguines del nen per baix, que no hi hagi la porta de la cuina oberta... És el que té de dolent.

### **M'havies comentat que t'havies traslladat des de Barcelona, que havies estat a Barcelona, al centre de Barcelona durant dotze anys i després vas optar per venir cap aquí, per raons de parella suposo?**

No, no de parella no, perquè no m'agradava estar allà. Va ser un trencament tenia tots els meus clients i els meus proveïdors allà, imagina't després de dotze anys... Però no

m'agradava ser a Barcelona i llavors me'n vaig anar a Girona, m'Ohí vaig estar tres o quatre anys i va ser on vaig conèixer la meua dona i ella s'havia començat a fer la casa i vaig venir cap aquí i d'això fa uns quatre anys o cinc més, una cosa així.

### **Llavors fa quatre anys que treballes a casa?**

No a Girona ja hi treballava, i a Barcelona gairebé també perquè vivia porta per porta amb l'estudi, però era més gran, a Girona era al mateix pis.

### **I escolta'm, parla'm del tema del teletreball, per tu què és això?**

Es que més que el fet de treballar a casa... Quan es parla de teletreball, es parla de treballadors, normalment es parla de treballadors d'una empresa que per comptes de treballar a l'empresa treballen a casa, amb un ordinador portàtil, i línia telefònica i tal... Però això és reduir-ho molt no? Teletreballar per definició és treballar telemàticament i no necessàriament vol dir treballar a casa necessàriament. Vol dir simplement treballar fent servir la tecnologia i la telemàtica i per fer això necessites treballar amb format digital i tenir una línia telefònica. Per mi teletreballar és això, relacionar-te amb el client i amb el proveïdor telemàticament. Enviar feina mitjançant el mòdem, parlar amb el client per E-Mail, Per mi teletreballar és això, més que el fet de teletreballar a casa. Per mi això hauria de tenir un altre nom, una altra definició. Tampoc és res de l'altre món, no és un invent nou. Gent que treballa a casa n'hi ha des de sempre no? metges i artesans han treballat sempre a casa no? La única novetat és el fet de treballar telemàticament. Jo en el meu cas compleixo les dues característiques, treballo a casa i treballo telemàticament.

### **Bé, i com ho vius això de viure i treballar al mateix lloc?**

A veure, si ets solter és una història, si ets casat és una altra i si tens fills és una altra. Si ets solter i treballes a casa... Bé, en els tres casos tens avantatges i desavantatges. Si ets solter.. t'ho dic perquè m'hi he trobat, si ets solter, acaba essent un desmadre no perquè no tens horaris, no tens una disciplina social de vestir-te d'afaitar-te, de sortir amb gent i llavors acabes desmadrant-te no, acabes que si no has de veure a ningú no et vesteixes, no t'afaites, per molt net que siguis et vas deixant no, Perquè he d'afaitar-me si no em veu ningú? Si treballes amb família, a això s'hi afageix el fet que la teua dona et reclama, que vol que estiguis per ella, que a l'hora de veure la televisió la veieu junts, que a l'hora d'anar a dormir anar a dormir junts, i és clar tu tens l'ordinador aquí, saps que tens una urgència saps que demà tens que entregar no sé què i acabes que al final gairebé feu vides paral·leles no? A mi m'agrada treballar molt de nits, sé que ningú m'empeny, que no he d'anar enlloc, i això és clar, suposa conflictes de parella que depèn de l'humor en què estem són més o menys greus. En tot cas és una font de conflictes i més ho entenc no? a l'hora de sopar hem de fer una mica de sobretaula i llavors ens posem a mirar la pel·lícula però jo si tinc feina sopo i pujo i si tens nanos doncs s'hi barreja el que t'he comentat abans, si plega a les cinc, se l'ha d'anar a buscar, li he de donar el berenar i jugar amb ell, has d'estar per ell, i això si tens la feina lluny de casa ho tens ben separat però si estàs aquí no és el mateix. Si tinc l'ordinador engegat amb una feina que s'ha d'acabar per demà i tens el nano per aquí fent voltes que vol jugar amb tu. Bé, intentes fer les dues coses i trampejar el que pots.



### **Com es pot trampejar?**

Una és aquesta, tenir un ordinador al meu costat amb jocs i s'hi pot passar hores i hores, l'altra és sacrificar part d'un i part de l'altre. Si estic molt agobiats per la feina li dic que s'aguanti i jugui sol i si no estic tant agobiats procuro fer a la inversa i la feina que s'espera i estar-me per ell no? Però bueno, lo que et deia no que si truca un client i de vegades de fons se senten els sorolls dels videojocs seus o se sent ell que salta i crida. No queda gaire bé tenir una conversa de feina i sentir de fons un nen com juga no? Però de vegades té l'avantatge que una persona que treballa en una oficina i plegui a les set o les vuit del vespre quan arriba ja no veu el nen perquè està dormint no? En canvi jo a les cinc ja el veig i si té un dia de festa o l'haig de portar al metge el puc acompanyar sense cap dificultat, sense haver de demanar permís al jefe no? Jo estic més amb el nano inclús amb la meua família, amb la meua dona malgrat els conflictes que t'explicava abans, que una persona que treballa a fora no? I no sé... Pots si s'ha de fer feina de la casa la puc fer, no sé, si s'està imprimint una cosa doncs puc fer feines de casa, es pot anar barrejant. Hi ha persona que treballa a casa i no pot suportar el fet de no separar-ho, jo ho porto bastant bé, no em suposa gaire problema. No sé, a vegades que la meua dona està a baix mirant la tele, les notícies i jo estic aquí dalt, sento la tele i comentem el que sentim de la tele jo aquí dalt i ella a baix, És un rollo...

### **Com ha de ser la persona que teletreballi a casa? No tothom pot fer teletreball tu mateix ho deies, com han de ser les persones per teletreballar?**

No m'ho havia plantejat mai, Com han de ser? D'entrada que els agradi molt la feina, Organitzades, no necessàriament, organitzades com a qualsevol altre tipus de feina no? Però... A veure de la feina, no deixar-te temptar per anar al cine, si tens feina no anar al cine, has de tenir clar que t'agrada la feina suficientment per no caure en aquesta mena de temptacions. D'altra banda has de tenir les mateixes característiques que qualsevol altre treballador. No hi trobo res d'especial, no se m'acut...

### **Tu treballes sol, per tant estàs moltes hores del dia sol, com ho portes això?**

Això si, veus, si, això si ...trobo a faltar el fet de no poder comentar les coses, de no poder comentar la feina no? A vegades et trobes enmig d'una feina i el fet de no tenir amb qui comentar-ho si que és un problema. O a l'hora d'anar a esmorzar o anar a dinar, sortir amb algú, allò d'anem. vinga... I estar moltes hores sol doncs si, no és que sigui del tot agradable. Si, Però bueno, ho porto bé.

### **Què fas tu per contrarestar aquestes sensacions que dius que tens.**

Bé, jo estic a Internet, ficat amb moltes històries, amb els d'ICT, amb isocat, amb soft català, amb un programa de ràdio sobre Internet, llavors intento estar en contacte amb moltes històries cosa que m'obliga a anar a Barcelona, a anar a Girona, a parlar amb l'un, a parlar amb l'altre, a trobar-nos, a fer reunions, no sé si ho faig conscientment o inconscientment però per aquí trobo l'escape a això no? Amb relaciono amb molta gent per aquestes mogudes no? Més que per feina amb mogudes d'aquestes que no suposen cap, que no estan directament relacionades amb la feina no?

**I en aquest sentit dius que això et serveix per contrarestar tot aquest tema, aquests aspectes més socials... Tu aquest entorn d'aquí, on estàs ara, treballant a casa, notes que et relaciones més amb els veïns o no t'afecta el tema que hi hagi veïns, que sàpiguen que estàs aquí...**

A veure, relacionar-me amb els veïns...

**També hi hauries d'incloure la família, els amics, que saben que estàs aquí, no sé com ho vius tot això...**

Si, a veure, hi ha un tema que m'emprenya força i és que els veïns sàpiguen que treballo de nits i tal no? Hi ha alguns veïns, per exemple hi ha uns veïns que som amics, tenim la mateixa edat i això que sàpiguen que estic treballant perquè veuen el llum encès o sàpiguen si hi soc o no perquè veuen el cotxe, o que sàpiguen si estic dormint fins tard perquè truquen... I això si que m'emprenya una mica, però vaja, això no és pel fet de teletreballar, és pel fet de viure en un poble petit, la gent acaba coneixent tota la teva vida no? No és que m'agradi massa no. Però bueno, relacionar-me amb els veïns, si, t'hi relaciones, tot són plantes baixes i es fa vida al carrer, no sé, més que els problemes que hi puguin haver d'això és més que per treballar a casa és per treballar en un poble petit. Si teletreballes en una ciutat els veïns ni se n'assabenten si treballes o no.

**Jo també et comentava el tema familiar, no sé, que els teus parents saben que ets a casa i llavors s'atreveixen a trucar més que si estéssis a la feina.**

Bé, els familiars, els coneguts...

**Abans has tingut dues trucades, una no sé si era familiar però l'altra era d'una clienta, no sé, parlame'n.**

Si, els familiars, els amics et truquen quan els vé bé, però a mi no em molesta gens, en canvi el que si que em molesta és que els clients em truquin fora d'hores i això ho vaig solucionar de soca arrel posant dues línies; pagant dues línies, si tingués el despatx a fora ho hauria de fer igual, aquí tinc dues línies i si sona la línia del despatx en unes hores que considero que no han de trucar, deixo que soni el contestador i ni l'escolto per no agobiar-me. Per exemple, a mi diumenge em truquen perquè el dilluns a primera hora m'hi posi, ni l'escolto fins dilluns. Ho faig d'aquesta manera. Amics i familiars, no m'importa.

**M'has parlat dels avantatges i inconvenients del teletreball i de diverses situacions, solter, casat i casat amb fills, però els inconvenients potser no me'ls has acabat d'explicitar. Fes-me una mica de resum, avantatges i inconvenients del teletreball. Abans em feies una distinció entre teletreball i treballar a casa, parla'm del teletreball a casa.**

Avantatges, es que torno a diferenciar, per exemple teletreballar té un avantatge que és que no t'has de desplaçar. En canvi treballar a casa té un desavantatge que t'has de desplaçar. Si estés treballant, si tingués el despatx a Girona no m'hauria de desplaçar amb cotxe, aniria a peu a tot arreu, però en canvi com que estic teletreballant no m'hauria de desplaçar entens, és que... no sé, avantatges de teletreballar o de treballar telemàticament és aquesta, jo tinc clients a Tarragona, no els he vist la cara. Hem fet el

contacte a través d'Internet, els he enviat la feina a través del mòdem, em paguen a través de transferència i ara amb el pagament electrònic encara és més fàcil. Per tant això és un avantatge indiscutible. Abans jo no podia accedir, si que podia accedir, però no se m'hagués acudit d'anar a buscar un client a Tarragona i ara m'estic plantejant d'anar a buscar clients al sud de França que és un mercat meu natural no? Treballar a casa, més que treballar a casa, treballar lluny dels centres comercials o centres de negocis, fora de Girona o de Barcelona té el desavantatge que haig d'agafar el cotxe per tot no? Per anar a veure gent, per comprar un accessori... Ahir mateix vaig haver de baixar a Barcelona per anar a comprar accessoris, vaig baixar per feina però vaig aprofitar per anar a comprar accessoris pels ordinadors. Si treballés en una empresa a la gran via de Girona, ho tinc molt més a la vora. Jo crec que disminuïm costos de missatgeria treballant telemàticament. També tenim més costos de telefonia però és clar, tot té la seva cara i la seva creu. Hem incrementat moltíssim els costos de telefonia. Després hi ha el tema de la llibertat d'horaris, jo puc treballar de nits, puc treballar els caps de setmana si haig d'acabar una feina; d'altra banda si estic molt agobiat puc dir tanco i me'n vaig a fer un vol, me'n vaig a fer un cafè o me'n vaig a veure una pel·lícula a l'hora que em vé de gust perquè soc prou disciplinat, prou responsable per dir vaig a fer això i després tornaré a la feina perquè sé que la puc acabar, i tens aquesta llibertat; és clar... Es barregen coses, això és la llibertat de treballar per un mateix, no pel fet de teletreballar. Ser autònom suposa una sèrie de coses, treballis a casa o no hi treballis. No sé... mmm... té també l'avantatge que pots combinar les feines de casa amb les feines professionals però té també la desavantatge que tothom dóna per fet que si s'ha d'acompanyar algú al metge, fer un recado de tipus particular, cuidar-te del nen, tothom dóna per sentat que si estic a casa puc fer-ho. Si hi ha roba per planxar per exemple, la meva dona enten que si estic a casa puc fer-ho i bé, estic a casa però estic treballant, si estés en una empresa ningú m'exigiria que planxés la roba de 9 del matí a 6 de la tarda per exemple. Puc dir que ho faria a la nit però com que estic a casa entén que a ratos ho puc fer. I realment és així no? Hi ha aquesta, aquest equilibri entre... el que pots fer i el que no.

### **Ara has tocat el tema de la parella, les comprensions i les incomprensions no? El fer-se càrrec o no, com ho vius això?**

Bé, el que et deia abans, genera conflicte. La meva dona ara ja ho entén més però abans no entenia que em podés estar tantes hores amb l'ordinador no? o que prefereixi estar fent un xat abans d'estar davant del televisor o assegut llegint el que sigui al sofà. Es barreja molt lo que és oci, vida familiar i vida laboral. Particularment jo ho porto bé. Tinc molt clar lo que és una cosa lo que és l'altra, si tinc pressa per fer una feina si tinc més llibertat per recrear-me amb un xat i tot això, sóc molt responsable però doncs la parella no ho veu tant clar no? però bueno, mira, no sé com dir-ho, ella ho va entenant més, no sé...

### **Tot és qüestió de fer pactes no?**

Si, això però és un problema bastant extès, sobretot en parelles en què un és internauta i l'altra no ho és, més que pel fet d'anar a treballar i tal, pel fet que quan un és internauta i l'altra no ho és.

**Però no pot crear comunicació el fet que un sigui internauta i l'altre no? No comunicació de l'internauta amb el món sinó entre ells dos.**

En principi sí, jo penso que sí. Perquè si no hi ha ordinador, l'oci en una família què fan, l'oci pot ser mol i molt àmpli però així a nivell general què és, sopar junts, xerrar i després de sopar, mirar la tele un rato, llegir, estar en el quarto d'estar tots no. I és clar, si entra un element nou d'oci del qual només en pot disfrutar un, bé, en poden disfrutar tots però els altres no volen participar-hi, doncs clar, evidentment hi ha un trencament d'això, per lo menos aquí a casa sí. A casa ja és això.

**Hi ha algun altre aspecte del teletreball que vulguis destacar, si és una nova forma de treball, si té futur, abans em deies que treballar a casa ja es fa des de fa molt de temps, hi ha altres formes de teletreball, no sé, quin futur hi veus a tot això? Ha sortit com un bolet i això durarà quatre dies i no se'n torna a parlar de teletreball o això és una forma de viure o què és això?**

Un estil de vida sí que és, però això que et diuen que tothom acabarà treballant a casa seva i només aniran a l'empresa a una reunió setmanal, això no ho crec, hi ha feines que... la prova és que jo mateix estic buscant una persona que m'ajudi i tothom vol teletreballar des de casa seva però jo la vull allà, que estigui amb mi, perquè no n'hi ha prou amb enviar-te la informació per e-mail, les coses s'han de comentar amb la pantalla al davant i fent... treballant amb paper. O sigui, jo puc teletreballar però els col·laboradors que jo tingui no vull que teletreballin, els necessito que estiguin amb mí. Llavors crec que hi hauran com aquesta moltes altres feines. A veure, un free-lance pot teletreballar però si ha de fer una feina d"equip és molt difícil, molt difícil, les coses s'han de parlar cara a cara, no n'hi ha prou amb enviar-te un e-mail, tu me n'envies un, tu me'l respons, i t'envio un altre per respondre't, vull dir que no és operatiu. Suposo que anirà a més perquè sí que hi ha feines que es poden fer a casa, però no tantes com diuen, no tantes com diuen.

**La teva professió potser si que la veus per fer-la des de casa oi?**

Sí, en general qualsevol professió liberal es pot fer des de casa.

**A on no ho veuries seria en el treball en equip i en tasques que requereixin compartir molt....**

Si pots fer-la tu sol cap problema, però si necessites treballar amb altra gent, es pot teletreballar però fins a un cert punt. La relació humana hi ha de ser, la barrera que hi ha de no veure't cara a cara, hi ha la comunicació no verbal, les coses que no es poden explicar amb paraules, en un e-mail hi ha moltes coses que no es poden explicar, per definir..., jo per demanar a un col·laborador que vull canviar determinada cosa d'una web, si tenim la pantalla al davant tots dos jo només he de senyalar-li amb un dit i dir-li ho vull així. En canvi, per e-mail potser necessitaria dues pàgines per definir-ho, vull dir que hi ha moltes coses que potser no són operatives fer-les així.

**De totes maneres si tinguéssis algun sistema que poguéssis tenir en pantalla el mateix amb el col·laborador i tu només movent el cursor li ensenyéssis el que vols i surt a la seva pantalla ...**

A veure, si pogués tenir el telèfon despenjat 24 hores i amb un sistema com el que tu dius es podria fer, però no ho acabo de veure clar. La meua feina és molt visual, treballa amb imatges i llavors si aquestes imatges no les tens al davant, difícilment podem definir segons quines coses. No sé si m'explico prou bé.

**Si, que necessites aquesta rapidesa de comunicació que per escrit no funciona. Hi ha algun altre aspecte que vulguis comentar sobre el teletreball? Allò que dius jo he reflexionat alguna vegada, penso això.... La societat no va per aquí, és passatgera....**

Més que reflexió, coses molt puntuals, allò que se'n diu l'analfabetisme digital. La separació que hi ha entre la gent que utilitzem la xarxa telemàtica i tal i la que no la utilitza, llavors es crea un trencament brutal no? No sé per exemple, és una cosa molt anecdòtica, abans els meus pares em demanaven que els portés una mostra del que feia per veure-ho ells, un disseny d'una botiga i tal, ara ni ho saben el que faig, perquè no ho entenen, saben el que és una web, el que és Internet però no saben la feina que faig. Inclús col·legues meus que no acaben d'entendre que ja no faig logotips, no acaben d'entendre que em pugui guanyar la vida fent webs no? Hi ha tot un trencament entre la gent que ens movem en aquest món de la telemàtica i la que no i per altra banda el que et deia abans, això del teletreball està una miqueta mitificat no? és allò d'aquelles paraules com multimèdia que es fan servir massa, el teletreball no és cap invent nou, treballar a casa s'ha fet tota la vida des de l'edat mitjana i treballar telemàticament doncs tampoc és res d'estrany, és només una evolució del que s'estava fent, vull dir que enviar un fax també és comunicar-se telemàticament, que està mitificat el tema vaja. Jo no sé, és això, simplement que crec que està una miqueta simplificat el tema.

**Bé si no tens res més per comentar, deixariem l'entrevista aquí, ja m'has comentat prou coses i em seran de molta utilitat. Gràcies. Ara passem al qüestionari.**

Em preguntes al qüestionari quantes hores treballa? 15 hores o més. Tinc a vegades la impressió que s'acaba el dia i necessitaria més hores. Ara no entenc que treballant el doble que una persona normal, que per cert quan ho explico la gent no s'ho creu, es pensen que xulexo perquè treballa tantes hores, però no entenc com treballant el doble que una persona normal no cobro el doble, no ho entenc. Tinc el meu propi negoci i treballant totes aquestes hores hauria d'estar guanyant 500, 600.000 ptes al mes i no les guanyo.

## **2.- Notes i transcripció de les entrevistes realitzades als prescriptors**

**0301**

Feta a la seva oficina al departament d'informàtica de la televisió

Ens comenta el disseny de la xarxa informàtica i l'evolució del treball en grup dels guionistes. En principi es funcionava amb una "intranet", un programa propi que permetia enviar-se un document però d'una forma no interactiva ni en temps real. El document es treballava de forma compartimentada i després era responsabilitat del guionista en cap de fer la refosa en una reunió o dues de coordinació. Això ha evolucionat fins a la xarxa actual basada en Internet que permet treballar tots sobre un únic document que tothom va modificant. Queda registrada la persona que modifica i el dia i hora en què ho fa.

0300 està convençut que el teletreball no existeix com a innovació. És un fet que el teletreball ha existit sempre des de l'organització del treball i posa l'exemple del venedor, del marxant que sempre ha treballat a distància del seu centre de producció, del professional que treballa com a autònom. També afegeix que l'existència del telèfon ja va significar l'aplicació de les noves tecnologies per la comunicació a distància, però abans, ja es feien servir senyals de fum o senyals sonores o el correu a partir dels segells o abans amb els missatgers.

No té experiència directa com a teletreballador.

A la televisió, concretament a la secció de dramàtics, es funciona en equip. Primerament es treballava amb el sistema BBS xarxa (BDD). Es treballa fonamentalment amb els artistes. Es va convenir un matí a la setmana per a les reunions presencials en grup. Es treballa amb un guió diari quan abans se'n feia un a la setmana. Això s'ha fet per tal que es podés augmentar la rendibilitat per poder accelerar el ritme de la producció. Per ell, les eines telemàtiques són eines de treball que aporta l'emissora a través d'Internet i Infovia per tal de facilitar la feina.

L'equip de treball està compost a nivell global per un guionista en cap, per un guionista, un argumentista, un escaletista (trosseja), un lingüista, un redialoguista i finalment per l'equip de producció. Es treballa en un mateix document que es troba en un directori. L'organització del sistema de treball es proposa bàsicament de reduir costos i estandarditzar el sistema de treball.

A voltes, les mateixes persones involucrades en el teletreball el maten per voler definir d'una forma massa estricta el que és o no és el teletreball.

Com a característiques del teletreballador manifesta l'autoorganització com a principal habilitat, pel fet de ser emprenedor. Manifesta que el teletreball és qualitat de vida si es tenen aquestes habilitats. Significar gestionar el propi espai vital.

Com a problemes manifesta la solitud, la depressió, els mals treballadors informàtics, la desconexió de l'empresa i els altres companys, el perfil psicològic dels teletreballadors.

Creu que l'empresa s'oblida del teletreballador, només l'exigeix, i per tant s'han de cercar vies alternatives de comunicació.

Creu que el teletreball és vàlid per artistes, no per tecnòcrates.

Finalment aporta que és un sistema de valoració diferent, es fa pel producte fet. Per tant exigeix una reorganització administrativa.

## **0302**

celebrada a la seu del Col·legi de Psicòlegs

0302 es defineix com a teletreballador i manifesta que fa deu anys que teletreballa. Per tant no és una cosa novedosa per a ell ni per a la seva companyia, IBM.

Teletreball per ell és un treball independent del temps i del lloc on es realitzi. Per ell hi ha tres elements que ajudarien a definir el teletreball: L'hora, la distància i el lloc.

Fa referència a les facilitats per treballar i els costos que té el teletreball. Comenta que per exemple a Espanya, la tarifa reduïda de telefònica no comença fins a les deu de la nit, a França a les nou del vespre i a Alemanya a les set de la tarda. Per ell, això condiciona el desenvolupament del teletreball als diferents països europeus i creu que és un dels motius pel baix desenvolupament de les noves tecnologies a Espanya.

A IBM tenen 25 dies a l'any de formació, i això és un factor decisiu per estar a la punta de la llança en les tecnologies i per formar una identitat d'empresa imprescindible per a les noves circumstàncies de la societat de la informació.

Fa set anys, a IBM van invertir en tecnologia cosa que els va obligar a desinvertir en edificis. Concretament a París van fer una experiència de teletreball per a controlar la variació de la pol·lució, de la contaminació atmosfèrica a la capital. IBM va proposar la conversió de les seves oficines centrals en diversos centres de teletreball. En l'actualitat, a París n'hi ha més de quaranta.

Amb aquesta operació han aconseguit:

- més presència de venedors a casa dels clients. De fet, la casa dels clients actua com a oficina i el que no s'acaba a casa del client es pot fer des de casa.
- augment de la productivitat xifrat entre un 20 i un 30%

A Europa xifra en 5.000 x 6 el nombre de teletreballadors: 30.000 i el nombre de teletreballadors a casa en 1.000 x 20, és a dir, 20.000.

Creu que el teletreball té futur donat que les empreses se n'adonaran que els surt molt barat. De fet, creu que és molt més avantatjós per les empreses que pels treballadors. Les motivacions que té l'empresa són les d'estalviar temps en els processos, estalviar diners i espai. Ofereix per tant a l'empresa:

- Tecnologia adequada
- Canvi en l'estructura al redimensionar-la
- Gran ordre en els processos
- Possibilitat de relació amb la direcció
- Augmenta el canal de serveis a través dels teletreballadors (pot ser discriminatori davant d'altres treballadors; uns tindran més càrrega i altres menys).

Per contra, observa que els aspectes de direcció és fan més complexos i que per part dels treballadors es perden privilegis.

Afirma que les motivacions que puguin tenir els treballadors per incorporar-se a un programa de Teletreball passen per la comoditat i l'esperança de produir en un ambient menys estressant i això es comprova que no és cert i per tant n'hi ha que volen tornar a la situació anterior.

### **0303**

0303 és el president de la Asociación Española de Teletrabajadores. Aquesta és una entitat que es dedica a fer cursos per a aturats que es vulguin convertir en teletreballadors.

Per 0303 el concepte de teletreball és molt clar: és tot treball subcontractat a partir de la telemàtica.

Diu que troba dos perfils de teletreballador:

- 1.- Tècno: familiaritzat amb la tecnologia de la comunicació i la informàtica
- 2.- No tècno: no domina les tecnologies i no està comunicat. No hi ha telepresència ni pot interactuar amb el client.

També considera que la teleempresa es divideix en dues:

- 1.- Tecnològica, que pot interactuar
- 2.- no tecnològica, que no pot interactuar

Els es dediquen a organitzar empreses i teletreballadors tecnològics.

Com a aspectes positius destaca:

- Més autonomia
- Més llibertat
- Més qualitat de vida
- Desapareix o disminueix molt el temps de desplaçament



Permet el pluritreball donat que estalvia temps  
Més presència familiar

Altres aspectes que destaca com a avantatges són:

Més temps de producció  
Menys control per part de l'empresa

Destaca també dos perfils de teletreballadors:

- 1.- Per compte aliè
- 2.- Com a free lance.

Creu que el teletreball es pot aplicar a totes les activitats i que tot són avantatges per l'empresa i pel teletreballador.

### **0304**

Celebrada a l'Escola de Turisme i Hostaleria de la UAB a Bellaterra.

0304 ha realitzat un estudi molt interessant sobre el teletreball basat en la metodologia qualitativa de l'entrevista i l'observació. Ha realitzat entrevistes a quinze persones sobre el teletreball. Aquestes persones han estat en la seva majoria membres de la UOC.

En el seu treball podem trobar totes les referències. En realitat veu el teletreball com una nova forma de treball i creu que s'ha de continuar investigant per a definir més concretament el terme. Les seves conclusions reforcen la literatura que apunta una sèrie de problemàtiques i de facilitats que ofereix el teletreball a les persones. En el seu cas, la investigació qualitativa va ser l'única forma d'anàlisi vàlida donada la dificultat de contactar amb teletreballadors. Desaconsella l'anàlisi quantitativa. Ella ha realitzat l'anàlisi del contingut de les diferents entrevistes que ha anat mantenint. Personalment no sembla que aquesta metodologia s'adeqüi a la nostra investigació. L'anàlisi es limita a dir quantes vegades ha dit una paraula una persona determinada. Pel que fa a l'observació considera molt adequada la metodologia que ha seguit de fer una observació sistemàtica. Això li ha permès de descobrir aspectes significatius de les vivendes de les persones entrevistades i de les diferents formes de comunicació que empraven.

Com a referència de les seves aportacions ens adreça a l'IEC a consultar el seu treball.

0306

0306 és cap de comercial d'IBM Espanya i responsable dels programes "Mobility" d'IBM. L'entrevista està realitzada a la seu d'IBM a l'Illa de Barcelona.

**El tema és parlar una mica sobre el què és el teletreball i veure què esteu fent, centrar-ho no? Saber si és teletreball o no ho és, pel que estàvem comentant abans de començar sembla que no, què és? No? Recordo que ara fa poc una persona em deia que una cosa era el teletreball que no ho entenia ben bé, però una altra era aplicar noves tecnologies sobre sistemes de treball preexistents, com per exemple fa un comercial. No sé si va per aquí el concepte que em comentes...**

Si, jo diria que nosaltres anem per aquí. El concepte teletreball jo crec que la gent ho entén com el senyor que no té una oficina, no té un lloc i llavors viu a casa seva o viu en un altre espai i llavors sempre està en aquest entorn i llavors esporàdicament ha d'anar a on sigui, a la oficina o a l'empresa a fer no sé què. Llavors si que en aquest cas es poden donar totes aquestes condicions i es poden aprofundir en els impactes personals, socials, psicològics, el que vulguis no? Ara en el cas de dir que són persones que fan una feina, que és la mateixa ara que fa deu anys però amb uns mitjans diferents no? Potser aquí s'escapa una mica del clàssic teletreball i aquests impactes i repercussions que pot tenir aquesta manera de treballar no són les mateixes ni molt menys no? Com a mínim les negatives, l'aïllament i aquest tipus de coses doncs no hi és, al contrari pues és una facilitat que tens de fer les coses de forma més còmode, més comfortable, que et pots organitzar el teu treball d'una forma més lliure i bé. té de ser positiu, i una mica d'això és el que IBM ha fet. A IBM Espanya no tenim teletreballadors o sin'hi ha algun deuen ser tres, o sigui que no és el cas. Normalment el que hem fet és això, senyors que feien una feina i que aquesta feina en principi estava centrada amb la relació amb els clients, és a dir que tenien que treballar fora d'IBM; i llavors aquests senyors dius bueno perquè puguin tenir facilitats per què no calgui venir al despatx per fer no se què, que no calgui quedar amb no sé qui per fer no sé què... doncs que portin a la seva mà una eina que des del punt que vulguin des de casa del client, o des de l'hotel o des d'on sigui, doncs puguin anticipar aquesta feina i començar a fer coses de les que a lo llarg del dia o de les sessions que han tingut pues han sortit no? i aquesta és la idea. La idea és molt maca ehhh la pràctica tampoc és que sigui sempre possible i que tal... però si que és una ajuda. És a dir hi ha persones que diuen el meu plantejament és que jo no tinc perquè anar a les vuit del matí o a les nou del matí al despatx perquè si no no sé què, jo m'organitzo el dia, faig una cosa, en faig una altra... a casa abans de sortir faig no se què, envio no sé què. després vaig a casa d'un client i després d'aquest client envio no sé quina història i torno al despatx. Bueno, és una eina. Vist així és una eina. No té cap repercussió en l'estil o en la forma del treball, és una ajuda. I això és el que s'ha fet a la IBM. En principi tots els venedors que són els que estan en contacte amb els clients o els professionals de serveis tenen aquesta eina. Això s'ha fet a tot Espanya i a totes les IBM d'Europa, A tot arreu. Què tenen?, Pues un thinkpad i mitjançant un telèfon mòbil... perquè les tecnologies bueno donen aquesta flexibilitat. Si parlessim de fa cinc anys segurament que també hi havia el concepte mobilitat a la IBM però bueno, la tecnologia potser no estava tant facil de tindre com ara. I això és a grandes rasgos lo que s'ha fet. Això pot tenir alguna derivada, com pot ser dir bueno si, jo tinc persones que s'han de bellugar molt o han d'estar molt de temps fora i això em podria comportar el fet

de no tenir una taula per cada persona i reduir el número de taules, això vol dir reduir el número de metres quadrats i això està al darrere del tema. Aunque jo crec que a la hora de la veritat és que estalvis estalvis pocs, en el cas nostre. Perquè? Perquè si mirem el projecte global com ha fet IBM, i que a además crec que és lo més important del tema aquest, és a dir no solsament consisteix en donar-li un thinkpad i un telèfon, sinó que al darrere hi ha d'haver alguna cosa. Si tu no tens unes aplicacions o uns sistemes informàtics que facilitin aquesta tasca pues... pots tenir correo electrònic però no solsament el correo electrònic t'ajuda aquestes coses, enviar un correu a un senyor dient escolata que ens veurem demà que no sé què, prepara'm tal cosa... però després hi ha unes aplicacions saber si la comanda ha entrat, si la comanda s'està servint, si et tens de fabricar el contracte, que et puguis fabricar el contracte... És a dir una sèrie d'aplicacions, uns processos de la companyia que requereixen que tot això s'adapti a la forma de treballar. Que això ho hauries de fer en qualsevol cas, que ho tens de fer si un senyor treballa amb un ordinador damunt de la taula o si el senyor està remot. A IBM va coincidir que es van refer els processos, es van canviar els sistemes de processos d'IBM i va coincidir mb el canvi aquest, és a dir, les despeses han estat monstruoses.

... Jo crec que és important aquest tema que et comento dels processos. És a dir que tindre un ordinador portatil per fer correo, evidentment el que no té res i té això és un canvi qualitatiu important però que realment lo més important per una empresa és que adapti els processos i d'aquesta forma aquest senyor des de qualsevol puesto pugui entrar una comanda i això no és tenir correo, simplement és una aplicació la d'entrada de comandes. Que des de qualsevol puesto pugui fer un contracte, aquest tipus de funcions de forma remota. I què més que más que más te puedo explicar? Yo diria que a grandes rasgos es esto. Pregunta'm tu.

**Ara m'estaves comentant el tema dels comercials basicament vull dir que la mobilitat que té un treballador, el teletreball, la possibilitat de tenir un accés remot li afavoreix qualitativament la feina amb lo qual pot, crec, augmentar la seva productivitat i per tant és un benefici per l'empresa i també pot estalviar-se desplaçaments, lo qual també pot ser un benefici per a ells. Podriem qnar en aquesta línia?. Em refereixo quins avantatges pot tenir aquesta en la feina, no només pels venedors sinó també pels consultors que estan treballant d'aquesta manera, tant per la companyia com per ells. A veiam si podessim fer aquesta mena de...**

IBM quan fa això ella ho basa en un benefici directe de cara al client. La primera cosa és un benefici pel client. Perquè si jo estic amb un client i puc donar resposta a qualsevol tema que surti en allà en el mateix moment no tinc d'esperar d'anar a no sé on i tornar i ja t'ho enviaré demà i t'enviaré un fax o t'enviaré una carta sinó que en aquell moment li pots dir pues si, treu això, es pot connectar o això no es pot connectar en un principi és el primer benefici que es té de treure, que el client vegi un canvi qualitatiu en la forma de relacionar-se amb la companyia. I això és el primer eslógan que possa la IBM: millorar la imatge amb el client i donar el millor servei al client. Ah... cara a la companyia, això accelera els processos? Bueno, pot anticipar els processos. Si. No sé quantificar-lo. Si en comptes de venir al despatx a fer no sé què, posar no sé què, ho pots agilitzar, li pots donar més dinamisme, més elevat que el que tenies abans, Ara jo crec que el canvi qualitatiu d'això, vé donat pel fet del correo electrònic i l'accés a aquest tipus d'aplicacions. Que això ja ho teniem en aquesta casa. És a dir, per nosaltres som diferents en aquest aspecte. Tothom tenia un PC a la seva taula. Als anys vuitanta

parlo, al principi dels vuitanta. Vull dir que tothom estava acostumat a aquest tipus d'entorn. Estaven acostumats a aquestes aplicacions. Ara han canviat però estava acostumat a aquest tema. I això si que dóna un dinamisme a una companyia molt gran. El fet de poder-se comunicar amb qualsevol persona rapidament, enviar una nota, tindre la resposta al moment, això si que dóna un dinamisme extraordinari. Això comparat amb el bellugar papers, aunque sigui via fax, jo crec que és lo més important. Després el fet que l'ordinador sigui un portàtil és un esglaió més però lo important és lo altre. Bueno. el fet que l'ordinador sigui portàtil et dóna una mica més però jo crec que dóna poc respecte a lo altre És a dir si jo en una empresa li tingués que dir miri vostè té de fer això monti una comunicació entre la seva gent, monti unes aplicacions perquè les persones puguin treballar. Que després se l'emportin a la butxaca o no vaale, serà un esglaió més però això montiu així que li donarà un dinamisme que avui no té. Si s'han d'enviar papers i tal és molt lent i lo altre és rapisíssim. Vull dir que...a IBM... a més si has de parlar amb molta gent a nivell nacional o internacional, imaginat si tot això no es podés fer, seria inviable avui en dia treballar. Per tant jo crec que això és lo més important, no sé quantificar-ho si el benefici o el guany és un zero coma no sé què o un uno no sé quantos. No en tinc ni idea. Cara a la persona, què li donen? A la persona el que li dona és tindre aquesta flexibilitat, m'organitzo la vida de la forma que em resulti més còmode. En aquesta companyia no se li demana a ningú, presència física en una hora concreta i a un lloc concret ni hi ha controls de presència ni conyes d'aquestes. Totes les persones que es dediquen a la relació amb els clients està clar que no és la seva forma de vida no és un horari i un no sé què. És fer una feina, cumplir uns objectius i tirar endavant sigui de consultoria de serveis o del que sigui. Per lo tant això li dóna la flexibilitat que aquest senyor es pot planificar la seva activitat diària, setmanal, o al nivell que vulgui comptant amb aquesta flexibilitat. Que pot treballar un diumenge a casa seva, doncs que treballi un diumenge. Si vol el diumenge fer no sé què i està mitja hora fent-ho doncs que ho faci. Si això és més còmode per ell perquè així s'estalvia del dilluns fer no sé quina història, doncs perfecte. No és que a la gent se li digui treballa un diumenge, treballa un dissabte o treballa al vespre sinó que et pots trobar una persona que t'ha enviat una nota a les quatre de la matinada perquè no sé, a les quatre de la matinada no tenien son i van recordar que havien de passar això i et pots trobar persones que mai han treballat des de casa o han fet servir això. Llavors jo crec que per ells els hi dóna aquesta flexibilitat. Estalvia desplaçaments? Conceptualment si, no sabria dir a la hora de la veritat si o no. Hi ha una realitat, tu vas a casa del client i vols fer moltes coses i el client també vol fer moltes coses ara no té línia i ara no n'hi ha de disponible, perquè totes les empreses han anat optimitzant i això vol dir reduir la seva autonomia i per tant no és possible fer aquest tipus de coses i la flexibilitat queda una mica tallada. El que passa és que hi ha la possibilitat de fer-ho a través del mòbil i t'olvides de la línia del client i no has de demanar-li res però no sempre és possible. Des dels hotels o d'aquests puestos és fàcil. agafes la linia del telèfon i pots comunicar. Llavors estalvien desplaçaments o estalvien coses d'aquestes suposo que sí però no t'aho seé quantificar, no t'ho sé quantificar el que suposo és que no són dràstics perquè? perquè també en el cas de IBM aquests senyors que dim venedors potser són venedors diferents de la imatge tradicional. Moltes vegades el venedor te l'imagines com aquelles persona que va amb una maleta i va trucant a les portes i visita un saenyor, i visita un altre i es passa tot el dia bellugant-se d'un cantó a un altre. En el cas d'IBM no és així. Perquè bueno en principi són venedors que tenen un territori. tenen uns clients específics que són clients grans, no són clients petitets, amb lo qual tenen una relació organitzada i d'una forma tal que el que has de fer no és anar-hi cada dia ni cada setmana sinó que realment estas treballant projectes i temes amb ells i llavors estas

tractant temes puntuals i no has d'anar-hi cada dia. A més els venedors no surten cada dia i estan fora d'aquí sinó que moltes vegades tenen més temps de despatx que de visita, pel tipus de client i pel tipus de projecte on està ficat no?. Lo mateix que passa amb els senyors de servei del tipus que sigui que tenen molt temps de despatx comparat amb el de casa al client i es passen hores i hores o dies i mesos no? Amb lo qual aquest moviment tampoc et dóna res, et dóna la possibilitat que de casa el client o des d'on sigui et puguis connectar i veure una informació o buscar-la. Jo crec que més que desplaçaments el que dóna és facilitat per a accedir a la informació en el cas nostre no? Perquè nosaltres partiem d'un estadi diferent de lo que pot ser. Si ara nosaltres parlessim amb qualsevol empresa de qualsevol tipus que implementés un sistema d'aquests per ells pot ser un canvi radical i a lo millor traumàtic i s'ha de fer amb molta cura però en el cas nostre era donar-lis el thinkpad, donar-lis el telèfon, explicar-lis com sarenava, com s'enxufava i ja estava, i no calia explicar res més perquè tenien allà el mateix que a l'altre pantalla per tant és una cosa no traumàtica. El més traumàtic ha sigut que es va iniciar un procés de reducció de taules o de compartició de taules que a l'hora de la veritat, donada la forma de treballar de la nostre gent pues ehhh està condicionat, es troba condicionat el tema. No pots dir com que tinc quatre venedors bueno, amb que posi dos taules ja n'hi ha prou, no perquè com deia el tipus de treball d'aquest venedor és molt de treball de taula amb lo qual resulta que bueno acaves tenint sinó quatre tres, però no más! I això pot ser el.. va ser lo més impactant. Bueno, jo tinc la meua taula i puc tindre la foto dels meus nens i demà haig de compartir la taula amb un altre i llavors la foto és la meua i la de quatre nens no? I això en un moment va resultar un petit problema perquè la veritat és que no estaven fora com ens suposàvem. Al final estan més temps fora el personal de serveis perquè treballen amb els clients, una persona pot estar fora un mes o sis mesos visquent a casa del client que no apareix per aquí que el clàssic venedor.

**Estava recordant el cas aquell que se'ns explica, IBM Paris, 20.000 m2 que han passat a cinc mil o menys tres mil, què és això, reducció de taules no?**

I d'altres coses

**Bueno i personal sembla ser que estava estabilitzat no? IBM va tenir la crisi, la crisi va suposar que desaparegués molta gent però ara si no vaig entendre malament torna a tenir la mateixa gent amb molt menys espai, moltíssim menys espai, i això vol dir que realment s'han de fer servir aquestes eines.**

Si però jo crec... Aquí es va barrejar molt, molt. Això es va posar en marxa quan l'empresa estava reduint personal. Es van posar aquests sistemes i llavors es clar, el sistema et podia significar un guany, i la reducció de personal també i el aprofundir en la reducció d'espai sense tenir en compte aquestes variables també ho podies fer. És a dir, en comptes de tenir quaranta quatre sales de reunions, amb quatre a lo millor passo. Molt del greix que hi havia es va optimitzar amb lo qual si que potser es va reduir de 20.000 o no sé lo que hi havia de metres però jo crec que no és només per la mobility, jo crec que tot això s'hauria de veure. Aquí a Barcelona què passa; nosaltres estàvem a la Via Augusta i ara estem aquí hem reduït metres? si, perquè havia un edifici molt gran i la veritat és que hi havia molt espai infrautilitzat. No hem fet cap canvi només canviar de puesto i hem reduït l'espai. Aquí vam posar el mobility? Si, però no vam reduir metres

**A més si no recordo malament l'edifici era de propietat i aquí no, hi ha una diferència també de gestió.**

Alli tot l'edifici era teu per tant una persona t'ocupava l'edifici i mil persones t'ocupaven l'edifici pues bueno, pagaves el mateix. Hem disminuït els costos? Evidentment hem disminuït costos amb el canvi d'edifici per queè hi havia espai infrautilitzat; aquí era de lloguer i no podies triar havia el que es podia agafar i tampoc era tot el que podies demanar i per tant vam reduir, vam reduir. Ara aquesta reducció venia per la mobility? No venia per la Mobility. Vam posar la Mobility i hem reduït? Home, des que vam posar la Mobility hem reduït aquí en aquest edifici però jo crec que l'hem reduït per totes les variables juntes, no només pel mobility i a més ens hem apretat, s'ha reduït i ens hem apretat. Hi ha una part molt important que passa a totes les companyies de serveis. Agafes Arthur Andersen i els passa igual, no tenen prou espai per tots els seus empleats. Perquè? Perquè estan a casa del client, llavors Arthur Andersen no té espai per col·locar-los. Com que hi ha molta gent i el tema serveis ha agafat un impetu important a IBM des de fa uns anys, pues bueno, hi ha molta gent que s'ha dedicat a aquestes tasques amb lo qual treballen molt més temps a casa del client que aquí, lo qual et dóna una possibilitat de no haver de tindre tant d'espai. Però no és conseqüència de la mobility tampoc. Les causes, diverses, no el mobility, no el mobility.

**Teniu dades de com ho viuen els consultors, per exemple, aquest de les quatre de la matinada, amb angoixa?...**

No, no el que es connecta a les quatre de la matinada és per què li va bé, perquè creu que és un benefici. no perquè tingui angoixa, si en tingués no es connectaria, estaria dormint. És a dir, jo no tinc cap referència que sigui per angoixa, això no angoixa a ningú, no els hi dóna cap trauma, pot pesar la maleta, poden dir això pesa massa, però no, però no en lo altre, perquè ningú els pressiona amb lo altre, ningú els diu res, ningú els demana res.

**Es treballa per objectius? Hi ha uns objectius que estarien igualment marcats?**

Igual, si s'han de facturar tants milions de pessetes, doncs són tantos millones de pessetes, son millones de pesetas, no són horas de no sé què.

**Si tenen la sort de trobar un client important**

Exacte, amb una sola cosa ho fan i la resta de l'any poden viure de la rifa...

**Parlant de la maleta, m'havien comentat que hi havia una maleta IBM, una maleta on es podia posar l'ordinador, la impressora, no sé ben bé què. Això suposo que s'ha viscut com una millora no? com una empresa que es preocupa per ells...**

És clar, li dones una maleta, un thinkpad, en un primer moment se'ls va donar unes impressores petites de la Olivetti però la gent es va desfer de les impressores Perquè? Perquè no te trobes que estiguis a davant del client i que tinguis de treure un paper, bé, les impressores tampoc eren de qualitat, no podies treure un contracte, podies treure un paper com si fos un fax i dir mira, el preu són 23 o són 24, però no treuras un contracte o un document que hagi de quedar bé. Per tant això va morir sol, va morir sol.

**Se m'ocorre una pregunta. Ara que parlem de contractes, si el venedor o comercial està amb el client, aleshores li pot exhibir el contracte, li pot mostrar per pantalla no? És clar, el contracte sí però faltaria la signatura del client, s'haurà de fer a la central i enviar-li després al client.**

Sí, és clar, el concepte és molt maco però a l'hora de la veritat no tot és possible, és impensable de portar una impressora que et doni qualitat a l'esquena.

**Si, jo pensava en les factures virtuals que ara comencen i pensava que els contractes també ho podrien ser. El contracte virtual.**

Avui per avui encara no s'ha arribat a això. Amb les factures sí, no sé si IBM ho fa, però hi ha moltes empreses que ho fan sobretot la gent de distribució tot el sector ho té molt en marxa, l'Anfac ho fa, intercanviant-se documentació, les factures los pags, tot és electrònic lo que és contractes no....

**Suposo que deu tenir una sèrie de problemes, per exemple la signatura**

Si, suposo que fins que la llei de comerç no accepti la signatura electrònica això no serà possible. Però bueno, després et trobaràs que a Internet se't permet comprar i vendre...

**I el contracte és la targeta de crèdit**

Si, pago immediato

**Molt bé. Llavors se m'acudien algunes preguntes. Quan hem començat a parlar m'has comentat aspectes de la mobilitat i en aquest cas potser si que podríem englobar alguns dels treballadors d'IBM en aquest concepte, com a tele treballador mòbil el que s'endú l'ordinador i se'n va a casa del client i treballa al cotxe o té una furgoneta adaptada per connectar-se i treballar des d'allà, no sé si això pot ser o és una cosa de molta ciència ficció.**

Això es donaria en el cas dels venedors, aquests senyors que van venent de botiga en botiga o de porta a porta. Jo crec que aquest senyor sí que al final del dia es troba amb un plec de coses que li han dit que sí, que li han demanat que no sé què, que no sé quantos i llavors sí que a on em fico?, a la cantonada següent que hi ha una oficina on puc endollar-me i ho envio tot i ja està. De l'altra manera suposo que enviaria un fax o agafaria el telèfon i diria apunta. Suposo que hi ha gent que ho fa així, truquen a la oficina i escolta apunta fulanet de tal no sé què, veinte quilos el otro cuarenta quilos ...

**De la manera tradicional**

I ja està i ho envien. D'aquesta manera podia fer-ho. Ara això de que es parla de posar oficines a dins de la ciutat perquè la gent pugui anar-hi això està dit i...

**Els telecentres**

Los telecentros i em sembla que a Madrid volien fer alguna cosa, no sé si funciona....

**De moment només n'hi ha un d'important al País Basc, el de Gordexola...**

Bueno, realment estan en un entorn d'oficina...

**De fet es donen en zones rurals on hi ha dificultat de comunicació, amb carreteres estretes, a Irlanda i a Escòcia n'hi han molts.**

Surten de ruta i es poden passa la tira

**Si perquè són carreteres petites i tal... Bé, hem parlat del benefici, però potser del que no hem parlat és del concepte...**

Mobility, nosaltres no parlem de teletreball, parlem de mobility. Si tinc que explicar un tema i tinc que fer algun chart, si tinc que fer alguna xerrada sempre parlo de mobility, no de teletreball.

**Vaig estar, vam fer una taula rodona al Col·legi de Psicòlegs i un dels convidats era d'IBM. En representació va venir en 0302. No recordo que parlés tant de Mobility com explicant què era teletreball i ell comentava alguns dels casos que es poden donar, aquest connectar-se a hores que no són, d'aquest allargament de jornada, de jornades laborals, coses que es podia preveure, de qüestions socials entre la família, etc... Això no es veu així no? Nosaltres hem estat parlant sempre que això és un avantatge, un avantatge pel treballador, per l'empresa i especialment pel client. Llavors hi ha una sèrie d'aspectes que són els que jo estic intentant esbrinar que són aquests psicosocials, aquests de trobar-se sol, de trobar-se amb els companys de l'oficina, els d'angoixa perquè has de complir i no has pogut complir, d'angoixa perquè un moment determinat els teus nens t'han demanat com a pare, com a mare i llavors has estat amb ells, i aleshores la feina que havies de fer no l'has feta i l'has de fer a la una . d'una a tres de la matinada, demà al matí a les vuit he d'estar a un altre lloc, no sé, tot això, tot aquest tema. Teniu informes que es donguin aquestes coses a IBM? Parlo a nivell general.**

No tenim informes i no hi ha cap estudi d'això perquè en principi IBM no està demanant a ningú ni de que treballi a les tres de la matinada ni de que treballi els diumenges ni de què no sé què. I per això no està fent res. I llavors el senyor que a les quatre de la matinada t'ha posat una nota, perquè ho ha fet doncs no ho sé, perquè no dormia i es va aixecar, perquè tenia tensió i... segurament hi ha tnsió al darrere perquè quan una persona t'envia una notqa a la matinada algo hi ha al darrere. O hi havia insomnio i va tornar i llavors abans d'anar a dormir va pensar envio això que m'ho he deixat, potser si que hi ha angoixa, però jo no crec que aqueste angoixa la provoqui el tindre un thinkpad o deixar de tindre un thinkpad. Al contrari, Mira, el thinkpad l'ha pogut alliberar d'aquesta angoixa que tenia que haber fet una feina perquè si no el tingués allà estaria agobiat perquè fins demà no podria fer-ho, fins que no anés al despatx no podria fer-ho, m'ho he oblidat i no puc fer-ho, lo siento infinito però no puc fer-ho fins que no anés al despatx. Això pot servir com a einai ho he pogut fer abans que m cridint i em posi vermell, o sigui que no és una angoixa i no genera una angoixa. Pot passar que hi hagi persones i són psicòtics que arribessin a tindre una dependència o un hàbit, bueno, ara em dedico a passejar, a fer no sé què i quan arriben a casa osti, vaig a treballar i llavors la dona,crearà problemes amb la dona, amb els fills i amb no sé què, Però és un problema de desordre, de la seva manera de treballar. És a dir que



podria passar això, que es passes de la rosca, que estiguès treballant més hores que les que cal o en uns horaris fora de lògica no? Però això no és el sistema sinó que és la persona la que ho provoca. Aquí que passa, evidentment les empreses i les multinacionals encara més són molt exigents i demanen a la seva gent i bueno, ho demanen i és igual que tinguis un sistema o un altre, ho demanen i et pots quedar aquí al vespre o te'n vas a casa. Evidentment la persona que no té opció d'anar-se'n a casa s'ha de quedar aquí fins el vespre. El thinkpad té això, Això ho tinc que fer avui, però jo m'en vaig a casa, sopo tranquilament, miro la tele miro el diari lo que vulgui i després a les 11 faré la nota aquella a veure si m'inspiro que ara no ho estic. És a dir que...

### **T'ho pots organitzar...**

Es pot veure bastant com a facilitat, com a eina. Diferent seria que diguéssim vostè el seu lloc de treball no està aquí a la IBM sinó que va a casa i treballa des d'allà i atèn no se quin tipus de sistema i llavors aquest senyor està sol i pot tenir problemes de família, amb els fills de soledat i de tot tipus. Però això aquí no ho tenim. A part això comportaria que les companyies haurien de veure com treballa aquest senyor a casa seva perquè hi ha pisos de tota mena i estructures de tota mena. Depèn de la condició física que es troba aquest home pot fer algo o no pot fer res; si s'ha de posar a la cuina perquè no té més opcions, mal asunto. O té un espai amb un mínim de tranquil·litat per fer aquesta feina que se li demana o desde luego que és un problema.

**Estic llegint una sèrie d'articles que parla de multinacionals i en aquest cas no sé si d'IBM que si que tenen un programa d'adaptació pels teletreballadors, perquè com que no tothom serveix i precisament anava a preguntar si teniu algun programa però si parlem de mobility no hi ha lloc a la pregunta, però si que tenen programes d'adaptació per la família i si que tenen una sèrie de recomanacions per poder fer aquesta feina. Per exemple, la primera habitació ha de ser destinada a teletreball. La primera habitació del pis. Si no tens una primera habitació el teletreball ja no el pots fer. Si no pots tenir un lababo independent si has de rebre visites, doncs no ho pots fer, tampoc.**

Encara que això seria l'equivalent a que jo tingués un despatx professional a casa meva, soc metge i tinc un despatx a casa meva o soc consultor i tinc un despatx a casa meva, estàs passant aquesta frontera.

**Això mateix, a vegades és difícil desllindar què és teletreball i què és professió liberal perquè hi han, per exemple la mateixa fundació europea del teletreball ho confon, professional liberal i teletreballador. I estem en una frontera on has de dir...**

Evidentment el professional liberal pot tenir una eina Internet que li proporciona unes opcions que fa quatre anys no tenia

**Exactament, i la comunicació amb correu electrònic i li pots enviar un document, no has d'anar i després trucar a veure què li ha semblat després tornar a quedar...**

El correu electrònic és el canvi més important, En aquesta companyia no perquè el tenim des de l'any vuitanta dos... Però de cara al món exterior és el canvi més important, comunicar-se tots amb tots...

**I suposo que també les xarxes, groupware i tot això, ho havíem comentat abans, aquesta possibilitat de comunicació entre tots els treballadors,**

Això és el que dóna el dinamisme a les companyies que l'empresa sigui gran o petita que estiguis a l'oficina, a casa teva, al cine, a on vulguis, lo important és tindre aquesta opció.

**Una pregunta així, diferent, existeix el teletreball? en aquests moments a Espanya?**

A Espanya? En aquest país? Pues no sé dir-ho, no tinc referències clares, no tinc referències clares aunque jo crec que hi ha algun tipus de treball que sí que es pot fer des de un puesto de teletreballador. És a dir, avui en dia trobaràs la tira de hot lines, de línies telefòniques que atenen serveis o ajuden, no sé, problemes d'Internet o d'aquest tipus de coses. Evidentment aquestes trucades les pots atendre des de casa teva. Tens una línia telefònica per rebre trucades, un canal per a atendre aquestes persones que demanen ajuda i un altre canal per rebre el suport que al final sempre és un ordinador; llavors si que pots treballar a casa teva. És una àrea en la qual si que segur que es podria donar el teletreballador de forma fàcil. Ara ho fan o no ho fan? No ho sé

**Les assegurances també?**

Assegurances? Vendre seguros? Si, estem amb lo mateix que és un professional liberal, que té un despatxet a sobre de casa seva o a sota o a la cantonada del costat.

**O a casa seva i atén totes les reclamacions, el Hot Line?**

Si. Ara, tot el que siguin tasques associades amb el temps, per dir-ho d'alguna manera, jo crec que són inviàbles. És a dir, Funcions d'administració, d'entrar pedidos, o fer papers de no sé què, els processos d'aquest tipus, això no ho pots fer a casa teva perquè no et portaràs un plec de papers el dilluns i el tornaràs el divendres eh? Llavors no funcionarà. És un altra tipus de feina, la feina de tipus administratiu per dir-ho d'alguna manera no podran arribar mai o costarà molt. Bueno, arribarà el dia que no hi hagi paper llavors es dirà aquest plec de papers no és un plec de papers sinó un accés a un fitxer i tal tal però avui encara hi ha la tira de paper a pesar de los pesares.

**Si, tot i que té vida limitada**

Si però ja l'han matat tantes vegades. Hi ha hagut gurus que han dit Dentro de no sé qué, el papel no sé cuanto...

**Jo no em referia a vida limitada tecnològicament sinó biològicament. El paper reciclat té una vida de cinquanta anys. La Generalitat i la Diputació també van començar a emetre la documentació amb paper reciclat fins que es van adonar caram! si només ens han de durar cinquanta anys. Llavors van canviar ja que els papers corrents de cada dia si que els pots fer però els que has de garantir quatre cents cinquanta anys no!**

Si no no s'escriuria la història...

**Això. Bé, no sé si ens queda alguna cosa més que se m'ocorri.**

Tu no saps de cap empresa que estigui fent teletreball?

**Bé, jo tinc notícies de Cap Gemini del sector de les assegurances...**

Cap Gemini, no són consultors?

**Bé, no sé, jo els tenia per assegurances i si no em confonc. Ho estant fent, ho estant muntant. Ara no recordo si també és Cap Gemini que té una teletreballadora a la Seu d'Urgell. Era una treballadora, una comercial molt bona que erqa una llàstima que se n'hagués d'anar per motius familiars. A les dues parts els va interessar continuar el vincle laboral i podriem dir que és l'únic cas documentat que existeixi una teletreballadora a Espanya!**

I quines funcions té?

**Si no recordo malament fa gestions d'assegurances i contacte amb els clients que ho fa des de casa seva, des de la Seu d'Urgell i l'empresa està aquí, a Barcelona. És l'únic cas documentat que tinc que existeixi això a Espanya. I després hi han els de l'ICTA Institut Català de Telemàtica Aplicada que ja no existeix però funciona amb un altre nojm, s'han convertit en una cooperativa i funciona amb un altre nom. que hi han dues persones que estan teletreballant, un des de Lleida i l'altra des de Saragossa que estant aplicant Intranet, Internet etc i estan assessorant amb el tema a les empreses però des de casa, i baixen un sol cop a Barcelona.**

Des de luego quan busques llibres i mires, tothom parla de moltes coses però de coses concretes no hi ha res...

**No,**

Experiencia d'Irlanda, experiència de Estados Unidos...

**Aquests si que existeixen...**

Les áreas rurales puede ser...

**Exactament i això a Escòcia i a Irlanda i Gàl·les, però altres no. A Espanya només hi ha un d'aquests telecentres que funciona, el de Gordexola al país Basc però res més. A més hi ha un projecte aquí a la Seu d'Urgell és clar i quan comences a parlar...**

Ara imagina't que per exemple Iberia o Aeropuertos Españoles posés tres sales per fer això, segur que les tenies plenes

**I tant**

A los Aeropuertos? La tira de tios que estan assentat en una cadira i van teclejant, les omplirien i a més li ofereixen servei de cafès i servei de no sé què, la sala teletrabajo.

Però és això, són eines, cap d'aquests senyors és teletreballador. Com que han fet una reunió, aprofiten que estan esperant l'avió per fer l'acta de la reunió.

**És una eina que et permet aprofitar el temps**

És igual que van sortir los dictàfonos aquells petits de butxaca era el mateix no?

**I ara que IBM ha tret això de la veu,**

Voice time però això és per parlar-ne. Però jo em referia quan van sortir unes petites gravadores de butxaca podies aprofitar i grabaves escolta, posa una nota a no sé qui i tal i llavors li donaves la cinta a la teva secretària i ella posava la nota i tal.

**No sé si era molt operatiu, per tu si, però per la pobre secretària...**

Ja, però tot això va morir. És aprofitar els espais morts del temps. Estàs a l'aeroport i aprofites per escriure un correu...

**Doncs sí, tot allò referit a teletreball és molt eteri. tothom opina, però no trobes uns referents clars, és un sistema de treball nou? Com es pot implantar? a quines empreses concretes s'ha aplicat? Amb quins resultats? Per a que et donin una informació com aquesta no la trobes! Llavors trobes IBM París ha reduït gràcies al Teletreball l'espai i llavors vens aquí i diu no, és Mobility!**

És Mobility i els estalvis són una suma de varies coses. És una opinió meva.

**Digital també ha fet una experiència d'aquesta però bé també és una cosa etèria, no es fa, que hagin enviat una persona a casa potser si, potser una persona ha anat a casa per tres mesos, potser per una qüestió personal, pel que sigui, i ha pogut contactar amb l'empresa a través de les noves tecnologies no?**

Trobar-te amb persones per exemple una senyora que ha sigut mamà, que té el seu període de lactància que està de baixa i a més ho necessita i ara això no treu que tingui un ordinador a casa i pugui tindre un contacte, però això és relatiu, si està de baixa no pot treballar, però pot tenir un canal d'informació o podries trobar-te amb persones que estan malaltes i això els impideix tal... Aquestes podrien ser àrees on es podria aplicar, però sempre està condicionat perquè són malalts i el malalt no té que treballar i llavors seria un vici del sistema, la persona seria el discapacitat que sense sortir de casa seva és una opció de treball que no tenia abans. No sé si s'està fent...

**Aquí hi ha una experiència de Comissions Obreres que tenen dos discapacitats treballant a casa seva. En temes de discapacitats hi ha més moviment, dels altres no a part perquè la legislació espanyola ho prohibeix. Només es fa una referència a l'Estatut dels Treballadors del treball a domicili però no és el mateix. Segons la legislació això és il·legal, el concepte centre de treball pot fer que un inspector et vingui i et preguntin on és aquest treballador que havia de ser aquí.**

Però se'n parla...

**Els polítics parlen de qualsevol cosa nova que surti. Però no hi ha substància. Ara que ho estem investigant no es troba res.**

Però fa molts anys i no es fa res

**Bé, joestic cansat d'intentar parlar amb el senyor Eduardo Barrera que és el president de la Fundació Europea del Teletreball i no hi ha manera de contactar per explicar-li, miri jo faig això, podria sortir publicat, etc però no puc.**

Alguna vegada fa una xerrada, ha escrit algun llibre però no...

**Si, el llibre de teletrabajo de la Fundació. Però no hi veig un... Si més no dius a Espanya i la Fundació té seu a Madrid, s'haurien de fer coses però no se sent res. I amb això del teletreball estant sortint una sèrie d'empreses així estranyes que formen teletreballadors...**

Formen teletreballadors?

**Si, o sigui que tu pagues per una formació que tu reps i llavors tu fas pagar a uns altres treballadors la formació que tu els hi fas. Una empresa piramidal, una estafa como la copa de un pino. Això es diu asociación nacional de teletrabajadores amb seu a Madrid. I és una! N'hi ha més. Se sent una cosa nova i a veure què hi puc fer i a més a Internet. Internet és una gran oportunitat però també és un gran sac de porqueria que és el que trobes i...**

Has parlat amb els de la UOC?

**Si, ells són els meus principals subministradors...**

Els no són treballadors, són estudiants però els processos deuen ser semblants.

**Jo he contactat amb els treballadors de la UOC i ho volia complementar amb treballadors d'IBM però potser no serien una bona mostra!**

No, no serien una bona mostra.

**Jo pensava de fer UOC, IBM i ...**

Els que surten als diaris

**Exacte i ja està**

I el sector de les assegurances?

**Bé jo col·laboro amb Winterthur però no n'he sentit a parlar.**

Jo he sentit a dir que Winterthur havia incorporat una línia de teletreball, però són venedors de seguros que tampoc és la figura del teletreballador.

## **Ja ho esbrinaré. Entre dins del teletreballador mòbil**

Suposo que quan algú sent el títol de teletreballador assimila que està treballant a casa teva i el públic: teletrabajo, ja no està treballant a la oficina sinó que te vas a casa. I suposo que això és molt difícil de trobar. Més difícil de trobar les feines i més difícil perquè fan falta molta infraestructura, unes aplicacions que donguin molta qualitat.

### **És el que dèiem del software no?**

Suposo que es tindran unes aplicacions i uns processos pensats per que això funcioni i canviar els processos costa més que posar els ordinadors i els telèfons mòbils.

### **També es pot fer teletreball en grup, accedint a uns fitxers compartits...Són coses que si que són teletreball...**

Són eines, són eines...

### **Si, això és el que em deia un informàtic que precisament havia dissenyat el sistema i era això, són eines.**

Si, perquè tant puc estar a casa meva com puc estar al meu despatx, i per tant és una eina.

### **Si, inclús em posava l'exemple d'un venedor tradicional que agafava el telèfon per passar la comanda, que no fa teletreball? Que no està fent servir una nova tecnologia, en el seu moment el telèfon va ser una revolució, per a transmetre la seva comanda? I això és teletreball?**

Doncs teletreball què vol dir. Associat amb Correu Electrònic? Associat amb ordinador d'última generació, Pentium II o què és?

El dia que trobis al amigo Barrera li tens que dir que facin una redefinició del que és teletreball.

### **Els afirmen que un teletreballador també ho és un professional liberal. Tot aquell que estigui o no a una empresa i faci servir eines telemàtiques per a treballar.**

Però això no és el que diuen els llibres del que és el teletreball...

**No està claríssim que no. Teletreballador és qui depèn de l'empresa, els seus instruments són de l'empresa, el manteniment d'aquests aparells és de l'empresa...**

I on treballa?

### **i treballa a casa seva.**

La normativa laboral americana suposo que ho permet...

**Si, però aquí hi ha una normativa que des del punt de vista efectiu ho impedeix i és incompreensible. Molt bé, em penso que hem parlat a bastament del tema...**

Deu n'hi do!

**Si, i hem sento una mica fotut perquè...**

No et dono solucions....

**Si, però hem parlat...**

Els de l'IESE van fer un estudio sobre el teletrabajo però no me'n recordo de les conclusions fa un parell d'anys o aixi's. Al final van fer un pamflet de telecomunicacions. El que trobaràs serà això...

**Si, el que trobes molt són els aspectes lligats a les telecomunicacions i poc referides a les qüestions psicosocials. A mí el que m'interessa és veure si la persona humana, si tots nosaltres som capaços d'estar a casa, d'autoorganitzar-nos, de gestionar les nostres relacions...**

Per això et deia lo de la UOC. Els estudiants que fan econòmiques, Empresariales amb un sistema remot té de tindre coses semblantes. Lo que no té és la pressió, la pressió que demà s'ha d'entregar aquest informe però si que té la pressió que té que superar una sèrie de proves, que té que fer uns deures té que avançar en els estudis, i aquesta pressió la té i està sol a casa seva i com a per extrapolar...

**Com a estudiant no em serveix, precisament perquè no té la pressió de la feina, no té uns objectius clars. Té els seus propis objectius però bueno si no ho faig aquest curs ho faré el que vé. No és el mateix que dir si no compleixo aquests objectius em foten fora de la feina o un vuitatna per cent de l'objectu, em foten fora. No és el mateix. El component pressió és molt important. A més, no et provoca problemes amb la família perquè estàs estudiant un moment determinat, ara si estàs treballant si que te'ls provoca si no ho soluciones...**

Jo crec que és el mateix. Mira, tu estàs casat i estàs fent un Master, i n'hi més d'un que ho fa. I arriba a casa seva a les nou o a les deu i llavors posa't a fer el caso per la setmana que vé. Llavors la teva dona et pot dir: "estic fins el gorro del màster tio, perquè els crios s'han de banyar, i no sé què i tu aquí amb la conya del màster"...i al final és lo mateix...

**Si que és veritat que es poden donar aquests condicionants...**

És que la família lo que demana és que quan arribis a casa estiguis disponible per a la família. Quan fas algo que no sigui estar disponible per a la família provoca la reacció en contra, "no sé Qué, no sé quantos" sigui estudiar, treballar, sigui lo que vulguis....

**Cert però el problema s'agreuja molt quan hi estàs tota la jornada i quan no tens vuit hores, n'hi dediques 10 hores a la feina i a vegades no n'hi dediques deu, n'hi dediques dotze...**

És clar, com que és elastic

**Si, i llavors tenim els grans problemes no?**

És el que passa amb el sistema actual, Tothom passa pel sedaç del sistema actual. És a dir, jo et dono les eines i tu eres libre

**Si, si les fas servir, clatellada, si no les fas servir, clatellada, es tracta de jugar a aquest joc...**

Si, fins que no es canviï és el sistema de treball actual estem ficats en aquest joc.

**S'hi ha de jugar.**

Bueno, no sé, ...



## ANNEX III

### FITXA D'AUTOVALORACIÓ SOBRE TELETREBALL

Les preguntes que li formulem en aquesta fitxa van referides al teletreball a casa que és l'objecte de la nostra investigació. Tot i això, donat que el ventall de possibilitats de teletreballar inclou el teletreball a casa, el mòbil i el que es desenvolupa en un centre de teletreball, és convenient que a cada pregunta ens indiqui el sistema de teletreball que practica sempre i quan aquest aspecte no quedi clar a la primera pregunta. Per exemple, vostè pot teletreballar a casa i en un centre de teletreball. Haurà de contestar pensant en la seva activitat a casa. Si teletreballa en exclusiva en un centre de teletreball, totes les respostes les considerarem referides a aquesta situació.

1.- Teletreballa:

- a casa (c)
- amb mobilitat (m)
- centre de teletreball (ct)

2.- a) Quan teletreballa, quantes hores dedica a la seva activitat laboral? (Identifiqui el sistema de teletreball que usa si són diferents i si treballa a temps complert o a temps parcial ).

Hores:	A temps parcial:	A temps complert:	Modalitat:
—	—	—	c
—	—	—	m
—	—	—	ct

2.- b) Quina és la seva percepció de proporcionalitat de la jornada que realitza amb la que ha realitzat o realitzaria en una oficina?

equivalent	7	6	5	4	3	2	1	desequilibrada
a la de l'oficina								per excés d'hores

equivalent	7	6	5	4	3	2	1	desequilibrada
								per defecte d'hores

3.- a) On treballa dins de casa?

- Habitació individual,
- Habitació individual independent de la resta de la casa
- Habitació compartida per més d'una persona per a tasques professionals
- Habitació compartida per a altres tasques no professionals
- Menjador
- Habitació de dormir
- Galeria coberta
- Eixida o jardí

3.- b) On treballa en un centre de teletreball

- despatx individual i exclusiu
- despatx individual compartit per hores
- sala amb diverses connexions a la xarxa elèctrica, a la xarxa d'Internet, etc que permet connectar qualsevol equip portàtil
- sala amb diversos equipaments telemàtics amb un lloc d'ús exclusiu
  - sense mampara de separació.
  - amb mampara de separació.
- sala amb diversos equipaments telemàtics amb els llocs no adjudicats
  - sense mampara de separació.
  - amb mampara de separació

3.- c) On treballa si té un lloc de treball mòbil?

- al cotxe
- a casa del client en un despatx
- a casa del client en una sala oberta
- a casa del client a la sala de reunions
- a l'oficina de l'empresa més propera al client
- en el centre de teletreball més proper al client

4.- a) Amb quantes persones comparteix la casa?

- 1
- 2
- 3
- 4 o més

4.- b) Amb quantes persones comparteix el centre de teletreball?

- 2-5
- 6-12
- més de 12

5.- A casa o si més no a l'estança que fa servir per treballar, quina és la seva percepció de confort si té en compte la calefacció en comparació a l'oficina? (7. òptima, 1. dolenta)

- Oficina

7 6 5 4 3 2 1

- Casa

7 6 5 4 3 2 1

6.- A casa o si més no a l'estança que fa servir per treballar, quina és la seva percepció de confort si té en compte l'aire condicionat o la ventilació en comparació a l'oficina? (7. òptima, 1. dolenta)

- Oficina

7 6 5 4 3 2 1

- Casa

7 6 5 4 3 2 1

7.- a) L'estança on desenvolupa el seu treball, quina dimensió té? (Indiqui si és com a teletreball mòbil, a telecentre o a casa):

- Menys de 5 m<sup>2</sup>
- Menys de 8 i més de 5 m<sup>2</sup>
- Menys de 10 i més de 8 m<sup>2</sup>
- Menys de 12 i més de 10 m<sup>2</sup>
- Menys de 20 i més de 12 m<sup>2</sup>
- Menys de 25 i més de 20 m<sup>2</sup>
- Més de 25 m<sup>2</sup>

7.- b) Quina és la seva percepció de confort en aquesta estança en relació a la que ha tingut o tindria en una oficina dins de l'empresa? (7. òptima, 1. dolenta)

- Oficina

7 6 5 4 3 2 1

- Casa

7 6 5 4 3 2 1

8.- a) Considera el mobiliari adequat a les seves necessitats laborals?

- Si
- No

8.- b) Quina és la seva percepció d'adequació del seu mobiliari en relació al que ha tingut o tindria a una oficina dins d'una empresa? (7. òptima, 1. dolenta)

- Oficina

7 6 5 4 3 2 1

- Casa

7 6 5 4 3 2 1

9.- a) L'espai on treballa permet de tenir-hi un arxiu i la documentació que requereix la seva feina?

- Si
- No

9.- b) Quina és la seva percepció d'adequació del sistema d'arxiu i treball en relació al que ha tingut o tindria a una oficina dins d'una empresa? (7. òptima, 1. dolenta)

- Oficina

7 6 5 4 3 2 1

- Casa

7 6 5 4 3 2 1

10.- a) A l'espai on treballa disposa d'armaris per a desar utensilis o material que hagi de fer servir?

- Si
- No

10.- b) Quina és la seva percepció d'adequació dels espais per desar instruments o altes eines i estris referitss a la seva activitat respecte l'espai que ha tingut o tindria a una oficina dins d'una empresa? (7. òptima, 1. Dolenta)

- Oficina

7 6 5 4 3 2 1

- Casa

7 6 5 4 3 2 1

11.- a) La cadira on seu normalment per treballar, permet diverses posicions per tal d'adaptar-la a la seva complexió?

- Si
- No

11.- b) Quina és la seva percepció de confort del seu seient en relació a la que ha tingut o tindria a una oficina dins d'una empresa? (7. òptima, 1. dolenta)

- Oficina

7 6 5 4 3 2 1

- Casa

7 6 5 4 3 2 1

12.- a) El mobiliari de què disposa, té un disseny que permeti tenir a l'abast tot el que requereix la seva feina sense necessitat de desplaçaments innecessaris, sense haver d'estar aixecant-se continuament?

- Si
- No

12.- b) Quina és la seva percepció de confort del mobiliari que té en relació al que ha tingut o tindria a una oficina dins d'una empresa? (7. òptima, 1. dolenta)

- Oficina

7 6 5 4 3 2 1

- Casa

7 6 5 4 3 2 1

13.- a) Quan teletreballa, necessita aixecar-se per qüestions alienes a la feina, per mirar la finestra, per anar a prendre cafè, passar el drap de la pols, passar el pal de fregar, estendre la roba...?

- 7. Amb molta freqüència, 1. mai

7 6 5 4 3 2 1

13.- b) Quan teletreballa, necessita aixecar-se per qüestions de la tasca que desenvolupa?

- 7. Amb molta freqüència, 1. mai

7 6 5 4 3 2 1

14.- Considera l'amplitud com una necessitat per a poder treballar?

- 7. Molt necessària, 1. Gens necessària, amb poc espai es pot treballar

7 6 5 4 3 2 1

15.- Puntuï des del 10 fins a l'1 segons que el seu grau de satisfacció sigui molt satisfactori o molt baix respectivament en relació amb les següents qüestions referides al seu entorn i horari de treball i senyali les tres qüestions a què dóna més importància:

	Molt									
	satisfactori					Baix				
1.- L'amplitud que disposa per treballar	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
2.- La interacció amb la família de forma física	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
3.- La interacció amb la família per telèfon o a distància	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
4.- L'instrumental	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
5.- Les relacions amb l'empresa	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
6.- Les relacions amb l'entorn immediat del seu veïnatge	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
7.- Les relacions amb els seus amics	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
8.- Càrrega de treball	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
9.- Exigències de l'empresa o els clients	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
10.- Sistema de comunicació amb l'empresa	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
11.- Espai per rebre visites	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
12.- Eines de treball	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
13.- La relació amb la seva parella	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
14.- La relació amb els seus fills	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
15.- La relació amb altres familiars	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
16.- El seu horari de treball	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
17.- La flexibilització de tasques	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
18.- La organització del seu propi temps	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
19.- La identificació amb l'empresa	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
20.- La motivació per la seva feina	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
21.- L'absència de desplaçaments	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
22.- L'estalvi en transport, roba i complements	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1



16.- Considera que la càrrega de treball com a teletreballador és:

més baixa que

si treballés

dins de l'empresa 1 2 3 4 5 6 7

més alta

que si treballés

dins de l'empresa

17.- a ) Rep visites de feina a casa?

- Si
- No

17.- b) Considera que les condicions per a rebre-les són:

pitjor que

a una oficina

dins de l'empresa 1 2 3 4 5 6 7

millor que

a una oficina

dins de l'empresa

18.- Les visites que rep, on ho fa?

- Lloc on treballa habitualment
- Despatx
- Saleta
- Menjador
- Una altra estança

19.- Quines eines i instruments de comunicació fa servir? Marqui les que utilitza.

- Ordinador i posteriorment fax
- Ordinador amb Fax-Mòdem connectat a la xarxa telefònica
- Ordinador connectat a Internet
- Ordinador Multimèdia equipat amb CD-Rom i Fax- Mòdem
- Ordinador Multimèdia equipat amb CD-Rom i Fax- Mòdem connectat a Internet
- Escàner
- Impressora làser
- Impressora d'injecció de tinta
- Fax
- Fotocopiadora
- Fax-Fotocopiadora
- Ordinador integrat a la xarxa de l'empresa

20.- Quants fills té i quines edats tenen?

- 0
- 1        edat:
- 2        edats:
- 3        edats:
- 4        edats:
- 5        edats:
- 6        edats:

21.- Els seus fills l'interrompen habitualment quan està teletreballant?

- Si
- No

Aquest fet:

suposa un problema									no és cap problema i
i un fort augment de									en tot cas és gratificant
l'estrès.	1	2	3	4	5	6	7		i de fàcil solució.

22.- Rep moltes demandes de la seva parella en temps que vostè ha destinat al treball?

- Si
- No

Aquest fet:

suposa un problema									no és cap problema i
i un fort augment de									en tot cas és gratificant
l'estrès.	1	2	3	4	5	6	7		i de fàcil solució.

23.- Rep moltes trucades o visites de familiars, amics o veïns que saben que vostè està a casa en horari de treball?

- Si
- No

Aquest fet:

suposa un problema									no és cap problema i
i un fort augment de									en tot cas és gratificant
l'estrès.	1	2	3	4	5	6	7		i de fàcil solució.

24.- Les relacions amb la seva empresa podrien definir-se com a:

- |                     |   |   |   |   |   |   |   |                     |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---------------------|
| • fluïdes           | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | tenses              |
| • insatisfactòries  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | satisfactòries      |
| • respecte mutu     | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | poc                 |
|                     |   |   |   |   |   |   |   | respectuosa         |
| • cap identificació |   |   |   |   |   |   |   | total identificació |
| amb la seva         |   |   |   |   |   |   |   | amb la seva         |
| cultura i els       |   |   |   |   |   |   |   | cultura i els       |
| seus dirigents      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | seus dirigents      |

25.- Podria puntuar el grau de suport que la seva empresa li proporciona en els següents aspectes:

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| • infraestructura o hardware (1 gens; 7 total)                                     |   |   |   |   |   |   |   |
| • software i altres instruments per al treball (1 gens; 7 total)                   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • suport en la formació (1 gens; 7 total)  |   |   |   |   |   |   |   |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • suport afectiu (1 gens; 7 total)   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • suport tècnic pel que fa a l'organització del treball i dubtes (1 gens; 7 total) |   |   |   |   |   |   |   |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • suport tècnic pel que fa al manteniment dels seus aparells (1 gens; 7 total)     |   |   |   |   |   |   |   |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

26.- a) Quina definició pot fer de teletreball?

---

---

---

26.- b) I de teletreballador?

---

---

---

27.- Coneix algun centre de teletreball? Quina opinió en té dels telecentres?

---

---

---

28.- Sovint s'afirma que el teletreball suposarà un canvi social i econòmic important. Quin és el seu grau d'acord i en quins aspectes creu que passarà? Senyali les alternatives que cregui convenientes.

- canvis en les formes de relació entre el treballador i l'empresa

estic d'acord    1      2    3      4      5      6      7      no estic d'acord

- canvis en les relacions familiars

estic d'acord    1      2    3      4      5      6      7      no estic d'acord

- canvis en la forma de les ciutats

estic d'acord    1      2    3      4      5      6      7      no estic d'acord

- canvis en els habitatges

estic d'acord    1      2    3      4      5      6      7      no estic d'acord

- canvis en el medi ambient

estic d'acord    1      2    3      4      5      6      7      no estic d'acord

- altres canvis. Quins:

---

---

---

29.- Quines perspectives de futur creu que té el teletreball?

---

---

---

30.- Quins aspectes definiria com a importants quan parlem del teletreball des de la perspectiva de les relacions interpersonals a casa, a la feina, al carrer, amb els amics...?

---

---

---

---

---

31.- Com creu que afecten la persona teletreballadora els aspectes relacionats amb les relacions interpersonals a casa, a la feina, al carrer, amb els amics...?

---

---

---

32.- Quines millores faria al seu entorn de treball?

---

---

---

33.- Quins riscos laborals, riscos per la seva salut percep en el treball a casa a diferència dels que ha trobat o trobaria a una oficina dins d'una empresa? En el cas que teletreballi des d'un telecentre o des d'un lloc mòbil, quins riscos per la seva salut percep en relació als que tindria a una oficina dins d'una empresa? Els pot definir?

1.- casa

---

---

---

2.- centre de teletreball

---

---

---

3.- mòbil

---

---

---

34.- a) Quins avantatges troba en el teletreball?

---

---

---

34.- b) Quins inconvenients troba en el teletreball?

---

---

---

35.- Quines preguntes afegiria per millorar aquesta fitxa?

---

---

---

**GRÀCIES PER LA SEVA COL·LABORACIÓ**



## **ANNEX IV**

### **OBSERVACIÓ DEL LLOC DE TREBALL. ENTREVISTES A CASA DELS TELETREBALLADORS**

#### **Índex**

	<b>Pàg.</b>
1.- Introducció	914
2.- Observacions	915
0101	915
0102	916
0201	918
0203	920
0103	921
0104	922
0204	924
0205	926
0206	927
0105	929
0207	931
0208	933

## 1.- Introducció

La pauta de l'observació s'ha fet a partir dels quatre criteris següents:

1. Valoració de la percepció de confort
2. Descripció de l'espai
3. Descripció de l'utilatge
4. Cròquis de la vivenda i la situació del despatx.

L'observació necessàriament serà àmplia i no respon a cap hipòtesi prèvia. És una observació descriptiva que ens aportarà la visió general que ha de menester la nostra investigació.

Els criteris de l'escala de percepció del grau de confort són:

- la situació de la zona de despatx en relació a la vivenda
- la percepció de calefacció, aire condicionat o ventilació
- la disposició del mobiliari de cara a facilitar la tasca
- la cadira de treball
- l'existència de racons per tasques diferents (relaxació, intimitat, tensió)...
- l'absència de sorolls del carrer o del veïnat
- l'aprofitament de tot l'habitatge, habitacions, terrassa...
- la possibilitat d'aïllament i independència

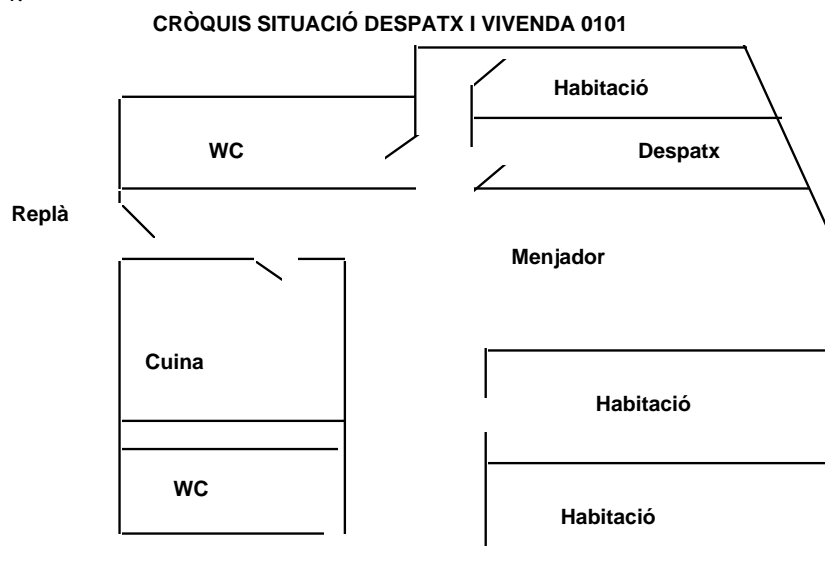
L'escala que fem servir és de l'u al deu. Correspon un 1 a un habitatge on les condicions de confort per a fer la feina són gairebé nul·les i correspon a un 10 les condicions excel·lents o òptimes respecte els criteris esmentats.

## 2.- Observacions

### Vivenda 0101

1. La percepció de confort és alta. En una escala de percepció de l'1 al 10 obtindria un 7. La vivenda està molt ben situada en una zona residencial de Barcelona força tranquil·la, i principalment aquest aspecte li dóna aquesta sensació de confort. A part, l'aïllament de què disposa i l'ajut d'una assistenta per tenir cura de la família ajuda també a obtenir aquesta percepció. Tot i això, l'espai és reduït i no dóna cap sensació de funcionalitat. És un despatx com qualsevol altre d'un estudiant.
2. L'habitatge permet tenir l'ala de treball isolada de la resta i permet tenir visites. Tot i això, l'espai de treball és reduït, d'aproximadament 6 m<sup>2</sup> i potser una mica recarregat per la reducció de l'espai que significa l'existència d'un armari raconer. Aquest armari va de paret a paret i ocupa dues de les quatre parets de l'habitació. En una altra paret trobem una finestra que dóna al carrer i a l'altra hi ha l'equip informàtic situat en un armari o prestatgeria feta exprofés. També hi ha una taula rodona de mitjanes dimensions que serveix per a fer l'entrevista. Ella seu en una cadira de rodes que jutja còmoda i hi ha tres cadires més al voltant de la taula. Tot el mobiliari és d'un estil Lluís XIV, una mica carregat. La llum exterior és mitjanament bona. La posició de treball té la finestra a l'esquena a la paret de la dreta. La distracció que pot suposar el seu fill està neutralitzada per la presència de l'assistenta que a més viu a casa. La casa té quatre habitacions, una per l'assistenta i el nen, una pel matrimoni, una desocupada i una altra pel despatx. El marit també fa ús de l'espai a les deu quan arriba a casa que es connecta a Internet. Tot el pis sencer deu fer 120 m<sup>2</sup>.
3. L'equipament informàtic es compon d'un ordinador Pentium HP Vectra 500, amb una pantalla de 17, un mòdem multitec de 32.000. Manifesta la voluntat de tenir sempre un equipament punter per poder treballar.

4.



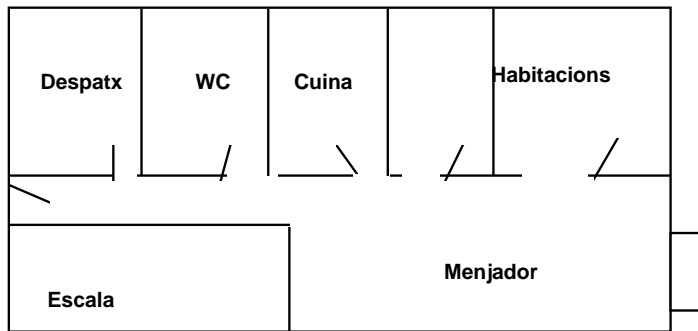
## Vivenda 0102

1. La percepció de confort i comoditat seria de 5. La vivenda està situada en una artèria sorollosa prop del port olímpic però el despatx està situat a la primera habitació del pis i no se sent el soroll del carrer. Pel cel obert se senten totes les converses i els sorolls del bloc i no hi passa llum natural. La cadira de treball no és gaire còmoda i tot l'entorn és poc diferent del d'una habitació juvenil amb poc ordre.
2. El seu despatx és una estança petita, d'uns 6 m<sup>2</sup> on hi caben prou justes unes prestatgeries, una prestatgeria baixa ample que envolta mitja habitació i fa les funcions de taula de treball, i un armari amb documentació. L'ordinador es troba al fons de l'habitació a mà esquerra i al mig hi ha una finestra que dóna a un cel obert. Per aquí m'arriben tot ple de sorolls, els sorolls de les aixetes, nens plorant, una música àrab, poesia amorosa de Blu Al-Hazim. Dins l'habitació hi ha un rellotge despertador que fa molt de soroll amb un tic tac que va marcant el temps. La sensació és d'estretor si bé sembla que no està atapeïda del tot. A sobre hi viuen els seus sogres. La posició de l'habitació és bona donat que és la primera estança que es troba a l'entrar al pis, però el tema de la il·luminació és molt dolent donat que la llum que pot arribar del cel obert és molt esmorteïda i per tant sense llum artificial l'habitació es queda en la penombra en plè migdia. No es detecten males olors que entrin pel cel obert tot i que les cuines i els vàters hi donen. Potser ho fa el fet que és un pis baix. Durant l'entrevista arriba la sogra amb la nena, però no es noten gaire tot i que estan al menjador. Els sorolls del menjador arriben però no són tant forts com els que arriben pel cel obert. L'espai de treball és funcional, amb llum elèctrica i espai per a deixar documentació o altres estris a l'abast de la mà. La cadira permet diferents posicions i té rodes. L'espai és una mica incòmode per a treballar-hi més d'una persona. La decoració consisteix en algun poster de congressos i un poster explicatiu de la història de l'Administració darrere la porta. L'espai no està acondicionat per a rebre visites malgrat que es poden mantenir amb una certa reestructuració de l'espai. És un lloc de treball personal. El pis deu fer uns 85 m<sup>2</sup>.
3. L'equipament consta d'un Pentium II 120 amb 16 Mb de Ram i una Giga de disc dur. Mòdem Multitech 28.000 baudis i una impressora Hewlett Packard 3400 i tot connectat a la mateixa línia de telèfon.

4.

**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0102**

**Cel obert**



## Vivenda 0201

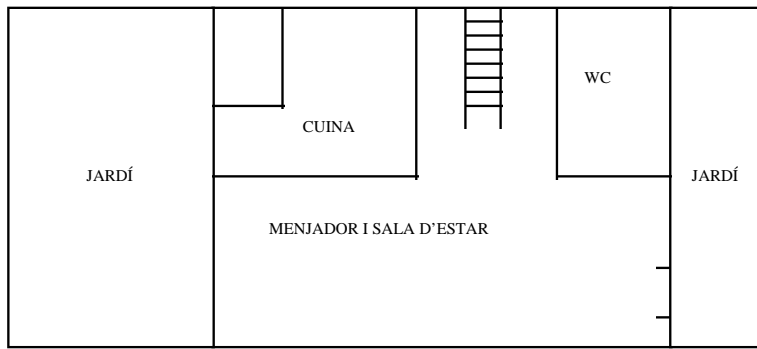
1. Tot i que no hem pogut accedir a l'espai concret, a partir de les explicacions de l'entrevistat podem dir que la percepció de confort i comoditat seria de 8. La vivenda està situada en una zona residencial i el despatx està situat a les golfes, a la tercera planta. Tot i això, l'espai no és apte per a rebre visites per la dificultat de pujar l'escala. L'espai tot i ser reduït, conté tota la documentació i tecnologia apropiada per a la seva feina de teletreball pel Ministeri d'Educació i Cultura.
2. El seu despatx és una estança petita, d'uns 6 m<sup>2</sup> on hi caben prou justes unes prestatgeries, és a les golfes de la casa. És un espai quadrat de 3 x 3 metres, junt a unes grans cristalleries. L'espai és més gran, amb una taula molt gran fora de l'espai concret. A l'espai de treball hi han 3 taules.
3. L'equipament consta de dos Pèntium II en xarxa, una impressora i els mòdems pertinents, un scanner i altres elements.
- 4.

### CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0201 I



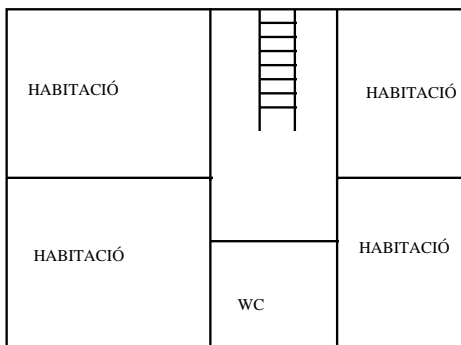
PLANTA SÒTAN

**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0201 II**



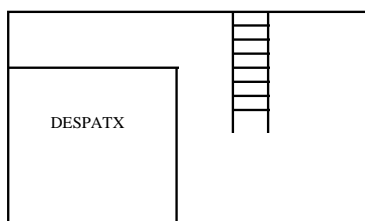
PRIMERA PLANTA

**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0201 III**



SEGONA PLANTA

**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0201 IV**

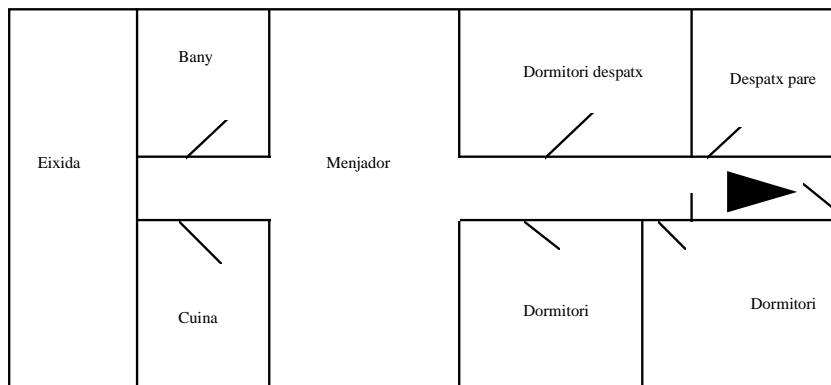


TERCERA PLANTA

## Vivenda 0203

1. La vivenda és una planta baixa i el despatx es troba situat en una habitació desocupada com a dormitori. La percepció de confort i comoditat la qualificaria amb un 4. Fa la sensació de no poder-se aïllar massa tot i que ell manifesta que en temes d'espai i aïllament està molt còmode ja que fins i tot fa servir el jardí. Pel que fa a les regles per poder treballar, sembla que es respecten fins i tot quan hi ha el seu germà (els caps de setmana i necessita una atenció especial). Si és el cas, ha d'intentar treballar en un altre entorn o demanar la col·laboració dels pares per tal que el seu germà el deixi treballar.
2. El seu pare té un petit despatx que és on es desenvolupa l'entrevista d'uns 6 metres quadrats. El despatx té clau i és la primera habitació de la casa. El seu pare pot rebre visites i treballa amb una certa comoditat amb llum exterior del carrer- Viu en un carer industrial en una casa de planta baixa del 1963. L'habitació on normalment teletreballa connectat a la xarxa telefònica és la contigua d'uns 8 m2 que no té llum, és l'habitació dels convidats i hi ha un llit. El llum el rep a través d'una finestreta del menjador. En l'espai contigu disposa d'una petita prestatgeria on té els dossiers del curs i els treballs dels alumnes. A l'altre cantó de l'ordinador té un equip de música. La cadira a la que seu no és rotatòria ni permet cap adaptació. Tot i que els pares hi eren, no es van notar en cap moment, segurament perquè estaven al jardí. Si li convé més espai, fa servir l'habitació pròpia que es troba a l'altre cantó del passadís d'entrada, porta per porta amb aquesta.
3. Té un ordinador 486 ampliat a 16 Mb de memòria, 100 mh i disc de 3'5 Gigs. Es connecta amb un modem sportflash i té una impressora de tinta Epson.
- 4.

CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0203

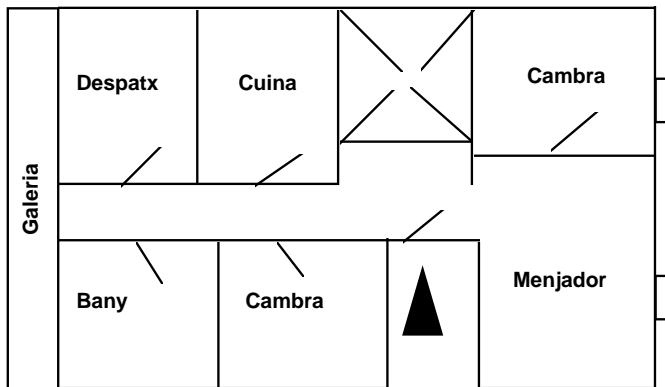




## Vivenda 0103

1. La percepció de confort i comoditat la xifreria en un 6. L'espai està acondicionat per a despatx i zona de treball i no interfereix en la resta d'activitats de la casa. Permet independència i aïllar-se una mica de l'activitat que pugui desenvolupar el company de pis. Tot i això, l'habitació és una mica angoixant pel desordre que s'intueix, per una certa manca d'espai i per l'estil anticuat i rònc de tot l'habitatge. Pel tipus de feina creativa que s'hi fa, pot tenir un cert aire bohemí.
2. L'espai no és gaire àmpli, uns 7-8 m<sup>2</sup>. És la última habitació de la casa. Dóna als darreres i disposa d'una petita galeria que també fa servir per a treball. Una paret està plena de retalls de diari i de màximes que escriu la usuària quan les troba o li passen una reflexió. Té l'ordinador en una taula on li vé la llum natural de l'esquerre i la llum de la cambra per l'esquena, Disposa també d'una estufa elèctrica i d'un arxivador pels articles i pels retalls de diari que publica o li són d'interès pels seus articles. L'espai és compartit per una gata amb la qual sembla estar molt compenetrada. L'espai respira una mica d'organització anàrquica. La cambra tindrà uns 6 m<sup>2</sup> + 1 o 2 de la galeria. La cadira que fa servir és la cadira sueca que reposa sobre els genolls. Tot i ser un edifici al mig d'un carrer de molt de trànsit a Barcelona, el fet de treballar a la part del darrere li evita els sorolls del trànsit.
3. L'equipament es compon d'un Ordinador Pèntium, Impressora de tinta HP, Fax-Mòdem sportflash i fax.
- 4.

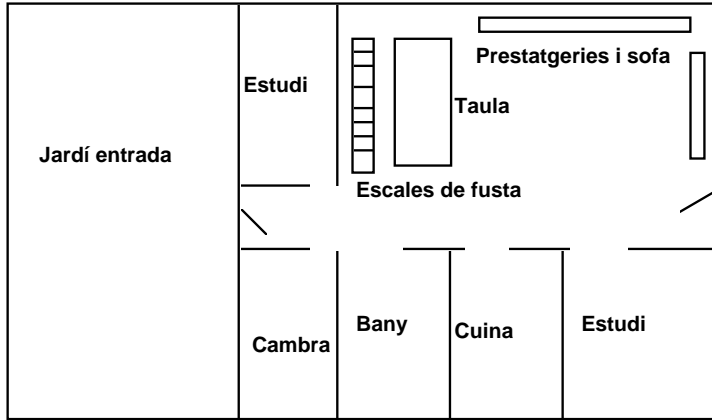
CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0103



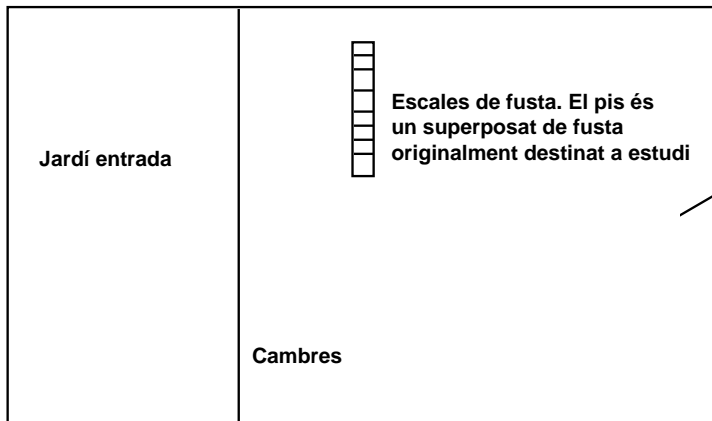
## Vivenda 0104

1. La percepció de confort és de 7. Tot i que és una casa aïllada, sense veïns al costat donat que té terreny, la sensació de poca organització es fa patent. Cal dir que l'observació s'ha fet quan estan traslladant el despatx cap a un altre lloc. Per a fer l'entrevista fem servir la taula del menjador. Ella manifesta que s'hi troba còmoda treballant a casa. S'observa un cert desordre, fruit dels fills (jogines, roba...) i potser de la no necessitat de tenir-ho en ordre per part dels dos membres de la parella. Tot i això, si es fa el rasllat de l'estudi al jardí, la percepció seria superior.
2. La casa on teletreballa té uns 70 m<sup>2</sup> de planta baixa més 70 m<sup>2</sup> de planta superior més 25 m<sup>2</sup> en un porxo tapat al jardí. El jardí fa uns 100 m<sup>2</sup>. A la dreta de la porta d'entrada hi ha una cambra i a l'esquerre hi ha l'estudi d'uns 7 m<sup>2</sup>. Passat un primer cancell trobem el wàter a la dreta i la cuina. Després de la cuina, al seu costat es troba una altra cambra destinada a estudi d'uns 9 m<sup>2</sup>. Hi ha materials i algun moble vell (calaixera) Per l'esquerre ens trobem el menjador. Al porxo del final del jardí hi ha una cambra de mals endreços que ha de ser el futur estudi de 20 m<sup>2</sup>. A la planta superior hi ha les tres cambres de dormir. Cal dir que aquesta planta és un afegit. La casa originalment és d'una sola planta però des del menjador ens trobem l'escala que mena al segon pis feta de fusta donat que no han fet res d'obra sinó que el pis afegit és interior i per tant de fusta. Les estances del primer pis són senzilles, sense luxes i cercant la funcionalitat. A voltes fa servir la taula del menjador que és on mantenim l'entrevista. Els llibres de treball es troben la majoria en aquest menjador en una llibreria. Altres materials es troben a l'estudi que dóna al menjador. L'espai on teletreballa també és aprofitat pels seus fills donat que hi té la connexió a Internet. Per altres temes i per a treballar de forma més còmoda, tenen la taula del menjador i els llibres a la prestatgeria de forma que creuen aprofitar millor l'espai. Comparteix l'espai amb el seu marit. Disposen d'una taula per a cadascú i una tercera on posen tots els pilots de coses que han de mirar o corregir donat que tots dos són professors.
3. Un ordinador Pèntium II amb impressora Hp i fax-Mòdem de 32.000 bauds.
- 4.

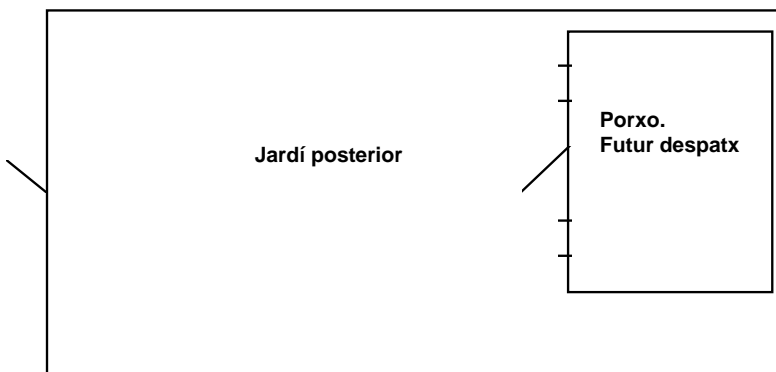
ESPAI DESPATX I VIVENDA 0104 I Jardí posterior



ESPAI DESPATX I VIVENDA 0104 II Jardí posterior



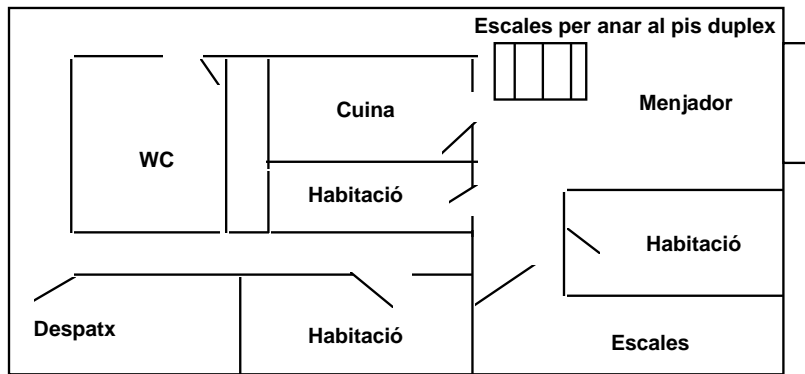
ESPAI DESPATX I VIVENDA 0104 III



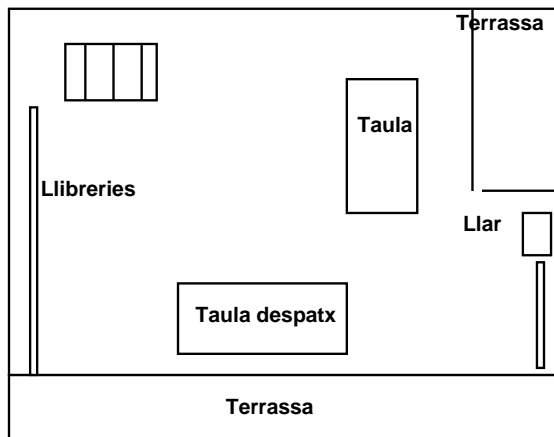
## Vivenda 0204

1. Pel que fa a la sensació de confort, la situaria en un 9. L'amplitud d'espai de què disposa i la facilitat per a canviar d'espai de treball, sigui a la terrassa, al segon pis o a l'estudi, la lluminositat i les connexions que té a la casa motiven aquesta puntuació. La casa traspua l'ordre i la organització. Ell mateix manifesta que cerca la comoditat.
2. L'observació del seu lloc de treball demostra la seva tendència a l'ordre i a la tranquil·litat. Viu en un dúplex i tant el pis de baix com el de dalt tot està endreçat. És el quart pis d'una escala sense ascensor. Per accedir-hi tenim la dificultat de l'escala que és estreta i força alta. Un cop a dins, ens trobem en una vivenda d'aproximadament 150 m<sup>2</sup>. La primera planta es distribueix de la forma següent: Una habitació a mà dreta de matrimoni. Una cuina a mà esquerra, al costat un petit bany i el menjador a mà dreta. Hi ha un balcó al menjador. D'aquí arrenca l'escala cap al pis de dalt. Si girem a l'esquerra passada la cuina ens trobem amb una altra habitació, el bany, i l'habitació estudi del fons. Si girem un altre cop a l'esquerra ens trobem a l'última habitació. El pis de dalt té un gran saló on disposa de dues taules, una de menjador i una altra de despatx. Està decorat amb alguns objectes antics i serveix de biblioteca. Hi ha una llar de foc i és compartida amb la seva companya que hi té molts llibres de filologia. Té una terrassa i un balcó. El seu lloc de treball és l'última habitació del pis que aproximadament té 11m<sup>2</sup>. És un problema per rebre visites però no en rep. És el que cerca, sortir del brogit tot i que la cambra li dóna al sudoest, a la tarda li dóna el sol i al matí no. La finestra dóna a un carrer més tranquil que el de l'entrada, sense sortida amb un parc al davant on a vegades se senten els nens. A la tarda que hi entra el sol marxa cap a dalt. La cambra no és sorollosa. Té una certa provisionalitat en l'arxiu de la documentació i llibres que fa servir donat que ho té al terra però amb caps ben endreçades. Té prevista la instal·lació de la llibreria. Té un portàtil dins del calaix que obre i munta quan cal i disposa de connexions XDSI. Treballa a diferents llocs i per això li és molt còmode l'ordinador portàtil que se l'endú a tot arreu, a fora a l'estiu i tot. Els ordinadors grans ocupen molt d'espai i fan nosa. És un tema de comoditat, a l'estiu treballa a la terrassa al pis de dalt i connecta des de l'habitació on estem.
3. Ordinador Pèntium II portàtil tipus Notebook amb pantalla de color i impressora portàtil. Com que teletreballa a hores, la impressió de documents importants la fa a la feina on disposa d'un ordinador fix Pèntium II i impressores làser. Té connexió XDSI. Telèfon-fax.
4. La distribució de la casa correspon aproximadament a aquest cròquis:

CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0204 I



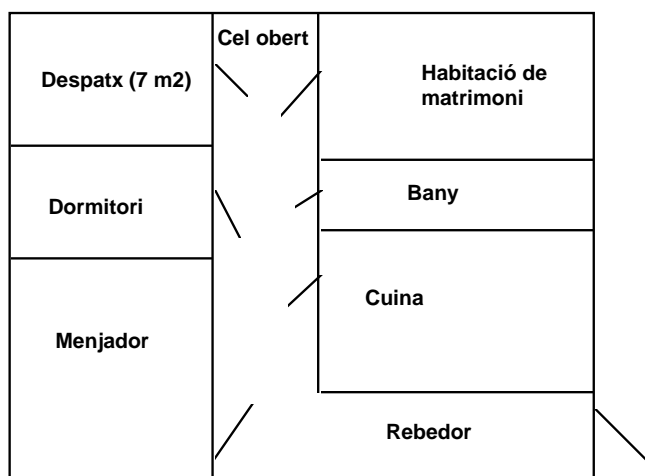
CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0204 II



## Vivenda 0205

1. Aquesta vivenda no va poder ser visitada. Per tant no podem donar una valoració real sobre la nostra percepció. Tot i això, i comparant el cròquis fet pel mateix entrevistat, li donaria un 6. S'ha de tenir present que allà ha de tenir les coses a mà donat que va amb cadira de rodes i segurament per a ell i l'adaptació a la seva minusvalia la percepció de confort hauria de ser més alta. Tot i això, l'entrevistat no es troba gens còmode a casa seva.
2. Per la mateixa raó no podem descriure abastament l'espai. El despatx té 7 m<sup>2</sup>. Dóna a un cel obert i té molta llum. Té l'avantatge que treballes tot el dia amb llum natural. Té un arxiu per a desar documentació i un armari per a deixar-hi documentació i material divers. La cadira que fa servir la jutja com a molt còmoda.
3. L'equipament a casa consta d'un PC Pèntium, una impressora d'injecció i un mòdem de 32.000 baudis. No té CD. Té totes les facilitats de connexió amb la central donat que teletreballava en el desenvolupament d'aplicacions informàtiques.
- 4.

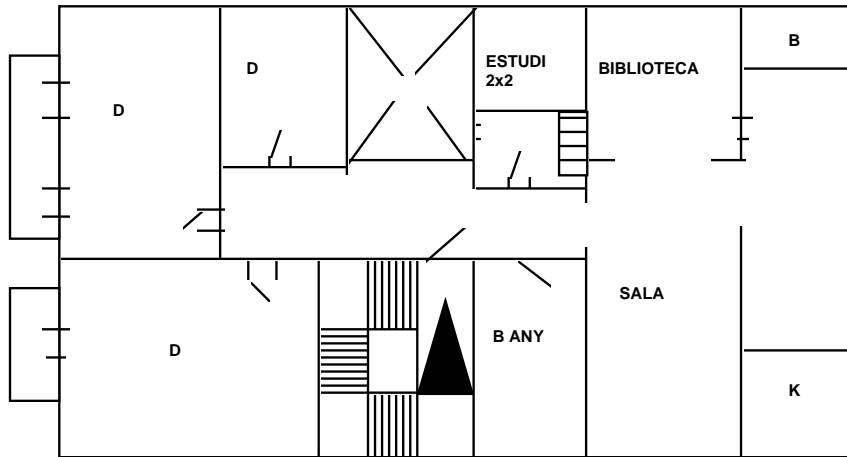
**CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX 0205**  
(realitzat per ell mateix)



## Vivenda 0206

1. Pel que fa a nivell de confort, i donades les característiques del lloc, li donariem un 2. La manca d'espai, la dificultat de tenir material i la dificultat d'accés motiven aquesta percepció. Tot i això hauriem de tenir en compte que en una casa on hi ha set persones convivint, no deixa de ser un refugi i un sistema de sentir-se aïllat i còmode amb el propi espai. Però per a desenvolupar una tasca professional no és un espai adequat.
2. En acabar la carrera d'arquitecte, al lloc on havia estat l'estudi familiar es va muntar un ordinador. De fet el seu estudi no alterava ni altera ara la utilització de l'estudi donat que és una construcció afegida de fusta que aprofita l'altura del pis per a fer una nova estança. En aquesta estança hi té un ordinador, una impressora de tinta, un telèfon, un mòdem, un armari per a desar material i altres utensilis i una taula amb una cadira prou còmoda com per passar-s'hi estones davant de l'ordinador. Té a més una petita repisa on pot deixar material si vol. La sensació de tot plegat és de claustrofòbia, d'angoixa pel fet d'estar penjat de la resta dels habitants de la casa i pel fet d'haver de pujar una escala força dreta. Tot i això, ell no ho ha viscut molt negativament perquè aquest fet li permetia aïllar-se de la resta. El despatx té llum natural pel fet d'estar muntat sobre la finestra i aquesta és molt alta. També disposa d'un flexo per a la llum artificial i la mateixa llum de l'estança que també arriba de forma ambient. Els germans estudiaven i ell es va muntar l'estudi a on hi havia hagut l'arxiu. L'estança fa 4 m<sup>2</sup> i l'habitatge fa uns 160 m<sup>2</sup>. A mi em fa la sensació de ser claustrofòbica, però torno a repetir que reconec que amb cinc germans té el símbol del refugi i pot significar un elevat grau d'independència i aïllament percebut. Dit en altres paraules, és el meu territori que comparteixo quan vull, però és el meu. Ell defineix l'espai com un ordinador, un mòdem, un armari i tot al disc dur. L'armari d'arxiu serveix per a deixar els papers que va generant i pel que fa als plànols s'ha anat acostumant a treballar amb l'ordinador i enviar-los via mòdem a el Miracle, una copisteria gran que ja li donen imprès i plegat.
3. Ordinador Pèntium II amb 60 M de memòria i 2'5 Gigues de disc dur. Impressora d'injecció de tinta i mòdem sporsterflash. Té diversos programes de comunicacions i de disseny.
4. A la pàgina següent podem observar la distribució i la ubicació del despatx

CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0206

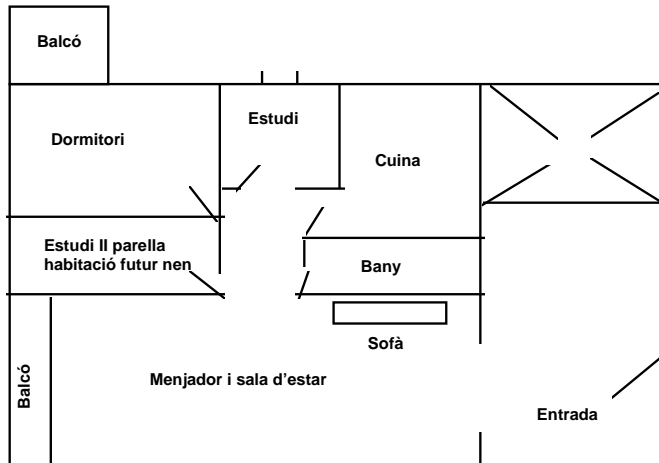




## Vivenda 0105

1. La percepció de confort és alta, d'un 8. La situació del despatx a primera línia de mar, l'existència de diferents racons dins del despatx per a lectura i relax, l'existència d'armari i prestatgeries, la relativa amplitud de la sala però el fet de ser l'última habitació del pis i el soroll del carrer, condicionen aquesta puntuació.
2. Es pot observar tant des del seu dormitori com des de l'habitació on acostuma a treballar l'entrada i sortida dels vaixells del port. Pot veure perfectament les maniobres d'atrancament dels vaixells. Tot i això, el nivell de soroll ambiental és enorme. Per davant de l'edifici passen continuament cotxes i motos, camions i tot tipus de vehicles; acostumen a passar un seguit de camions que van al port portant o emportant-se contenidors, gasolines o altres mercaderies. La cambra on desenvolupa l'activitat és d'uns 10-12 m<sup>2</sup> (3x12) i ocupa el final del corredor que distribueix del menjador al bany i a la cuina per la dreta i a l'habitació de matrimoni per l'esquerre. La finestra dona directament al port. A l'habitació hi ha un moble amb diferents calaixos, (un xifonier molt senzill situat al mig de la paret de l'esquerre), sobre el qual hi ha un bonsai del qual en té cura i toca i li parla per tal que no es mori i creixi bé. A l'esquerre entrant hi ha el racó de relax amb una butaca que permet deixar-se anar i un llum raconer. A continuació per l'esquerre hi ha una cartellera de suro plena de fotografies d'amics i altra gent rient. Al final de la paret i al costat de la finestra hi ha un armari empotrat amb mals endreços. La taula de treball és senzilla, sobre cavallets. La cadira és la del tipus suec que et recolza en els genolls. A l'esquerre de la taula hi ha una altra cartellera plena de retalls i altres escrits amb fotografies de disfresses i d'un aniversari seu. A la paret de l'esquerre hi ha una llibreria plena de llibres ordenats més o menys per temes professionals, de ficció, novel·les, temàtica de dones... A l'esquena de la taula i entre la porta i la butaca també hi ha una petita llibreria plena de llibres i algun classificador. No dona la impressió d'haver-hi gaire activitat donat que ara ja no teletreballa i per tant la documentació la té a la feina. Tot i això hi ha lloc i l'estança és agradable. Tornarà a teletreballar d'aquí a molt poc per maternitat.
3. Té un ordinador Pentium 150, un mòdem 36800, un telèfon i una impressora HP.
4. La distribució de la vivenda és aproximadament la del cròquis següent.

CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0105

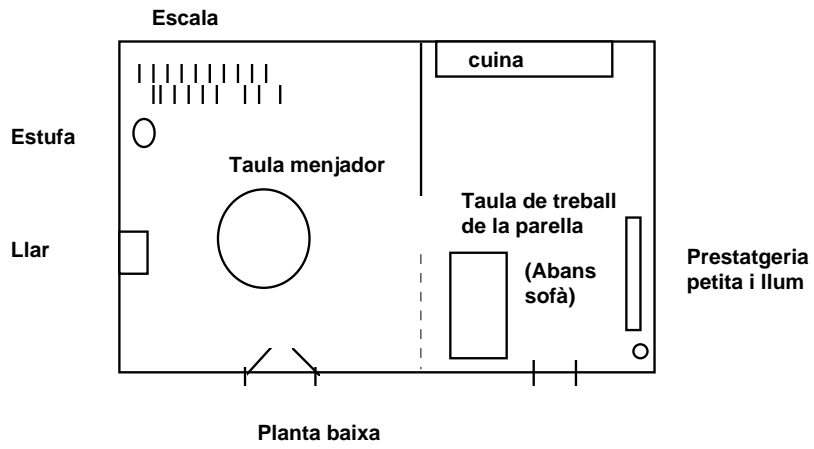


## Vivenda 0207

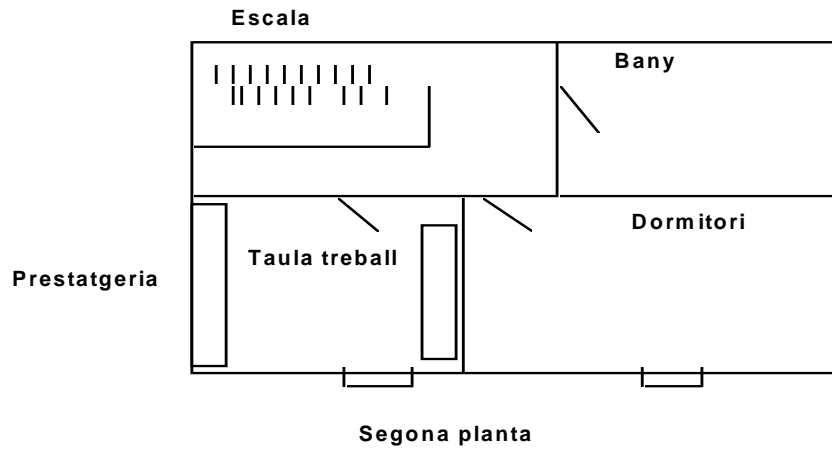
1. La percepció global de confort és de 9. El fet de ser una casa aïllada i de tenir vinculada la casa al teletreball, fa que tingui aquesta percepció. Té qualitat de vida i supedita l'activitat familiar a la professional. La meua percepció en finalitzar l'entrevista és que existeix un aïllament desitjat, un tancament i una necessitat de concentració expressades en aquesta fugida de la gran ciutat i anar a cercar refugi en un poble que no arriba als tres-cents habitants i que amb una certa freqüència es queda aïllat a l'hivern. Expressa jornades llargues, molt llargues de 14 hores que porten a pensar que hi ha poca comunicació amb la parella i poca participació o nul·la en altres tasques domèstiques. La parella accepta la situació i la comprèn però no li resulta gaire agradable haver de carregar amb tota la feina i amb aquesta sensació d'aïllament que ella sí que té. Un exemple és el que ell va treure un sofà per què el considerava inútil sobretot per poder treballar amb un altre ordinador al menjador. Ella està molesta amb la decisió perquè si alguna vegada es dediquen a mirar la televisió ho han de fer des de les cadires del menjador i no poden estar junts.
2. Per a accedir a la casa s'ha de passar per un camí de terra i immediatament et trobes amb una mena de construcció que recorda els estables però que en realitat són quatre vivendes adossades. Efectivament després ens confirmen que eren uns estables. La seva no és de cap extrem i consta de planta baixa i primer pis. Són dues habitacions i un bany a la part superior i rebedor-sala d'estar, menjador i cuina tot en un sol espai sense portes a la planta baixa. El menjador s'ha convertit en un segon estudi on treballa la seva parella, que estudia a la UOC. Tenen una gossa que van trobar abandonada. L'habitació despatx és petita però deu tenir uns 11-12 m<sup>2</sup>. Dóna la sensació de petitesse amb la prestatgeria que ocupa un pany de la paret i la taula de treball que ocupa gairebé tota la paret contrària, però és prou ample com per moure's-hi sense estretors. La casa és petita, sense cap possibilitat d'ampliació. L'espai de treball dóna una certa sensació d'amplitud per l'allargada de la taula però es veu que no n'hi ha prou per tenir llibres i documentació i per tant la major part de la informació la té emmagatzemada als ordinadors.
3. Hi té un amplificador vell per a millorar el so dels altaveus. Té dos ordinadors Pentium II últim model. El que fa servir ell és un Pentium 400 o 450, memòria de 128 k de Ram, disc dur de 4 o 5 gigues i monitor de 17 polzades amb connexió a Internet amb xarxa digital XDSI que va costar molt d'aconseguir en estar tant aïllat. A la paret té penjat un full amb una sèrie de procediments d'emergència en cas de tempesta. Es comunica força bé i en temps real amb col·laboradors o membres d'una llista de correu. Fa servir programes amb protocol ICQ i IRC per a relacionar-se amb els altres. Si el pressupost li ho permetés el tindria de 19 o 21 o fins i tot plana. Dintre de tot allò que sigui assequible i amb preus mitjans creu que sempre cal optar per la gama superior sobretot si la intenció és fer-ne un ús professional. També té una unitat ZIP per a còpies de seguretat que comença a ser obsoleta i que canviarà per una duplicadora de CD rom. La comunicació via telefònica la fa amb un telèfon digital. L'equipament es completa amb un fax.

4.

CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0207 I



CRÒQUIS SITUACIÓ DESPATX I VIVENDA 0207 II



## Vivenda 0208

1. La percepció de confort és de 8. El fet que la cambra de treball sigui un balcó sobre el menjador i per tant perdi l'aïllament per a treballar en hores familiars fa baixar la puntuació. Tot i això, donaria una puntuació alta en ser un espai molt pràctic i adaptat per al treball en especial en hores de feina on no interactua amb la família. Ara bé, a partir de les cinc de la tarda quan vé el nen el despatx es converteix també en sala de jocs d'ordinador i quan vé la parella es comparteix si més no l'espai sonor i visual en algun moment. Mentre no hi ha ningú més, la casa i el despatx sembla ideal, pel silenci, per la lluminositat, pel confort... Ara el vol canviar de lloc per no incorporar una persona més dins d'aquest àmbit familiar-professional.
2. Aquesta estança és com un afegit, el pis de la casa que dóna sobre el menjador-sala d'estar i és protegit per una barana. Té uns 12 m<sup>2</sup>. És un altell absolutament obert que dóna al menjador. S'hi accedeix a través d'una escala que arrenca al peu de la sala d'estar i mena fins a la porta d'entrada al passadís de les cambres. A la dreta de la taula s'hi troba un gran finestral continuació de la planta baixa que dóna a la part posterior de la finca al camp obert. A l'esquerra s'hi troba l'escala i la porta que mena a les habitacions de dormir. Des del seu lloc de treball pot observar l'embigat, els arbres, el camp i el seu fill quan corre o cerca cargols. Des del seu lloc de treball també pot veure el nen com dorm a través de la finestra de la seva habitació que dóna sobre el menjador d'on rep la llum natural; el veu quan mira el televisor, el pot tenir controlat totalment. Tot i això, quan el truquen els clients poden sentir el nen quan crida, i això és viscut com un problema. Al darrere de la taula de treball que dóna sobre el menjador hi ha una prestatgeria, amb documentació i altres coses, llibres, CD, tot allò que passa tant en informàtica com en disseny, revistes americanes de disseny arribades directament d'Estats Units. El fet d'estar en un poble de pagès no implica que estigui desinformat del que passa. Li arriben informacions d'institucions de Barcelona, d'institucions internacionals, tant del que és Internet com de disseny. Tota la casa deu fer 120 m<sup>2</sup>.
3. L'equipament es compon d'un PC que s'utilitza només per visualitzar allò que fa. Normalment treballa amb MAC. Té dos Mac, un d'acabat de comprar i un altre d'obsolet. En té tres, el d'última generació que té tres dies, un altre de més vell i encara un altre de més vell que no utilitza i el PC que el fa servir per visualitzar el que fa amb el MAC. Treballa amb Video i amb el MAC ho passa a la Web, per evitar els real videos i altres problemes. Té dues línees de telèfon una la de baix i l'altra la de dalt per separar la familiar de la professional. També té un mòdem, un escàner i la mateixa setmana de l'entrevista incorporava la XDSI, duplicadors, i tots els complements necessaris per a la feina i les connexions.

## ANNEX V

### BIBLIOGRAFIA CONSULTADA I CITADA

- Abascal, F. (1994): *Como se hace un plan estratégico*. Madrid, Esic.
- Abellán, L. (2000): "Internet favorece la proliferación de nuevas profesiones". (03/09/2000), *El País*.
- ACT. (2000): *Asociación Catalana de Teletrabajo*. En xarxa. Disponible a: <http://www.interfad.es/act> (Visita Web 13-01-2000).
- AET. (2000): *Asociación Española de Teletrabajo*. En xarxa. Disponible a: <http://www.ciberteca.es/aet> (Visita Web 13-01-2000)
- Alexander, A. G. (1995): *Aplicación del ISO 9.000 y cómo implementarlo*. Wilginton; Delaware, Addison-Wesley Iberoamericana.
- Alonso, L.E. (1998): *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid, Fundamentos.
- Altman, I. (1970): *Territorial Behavior in Humans: An Analysis of the concepts*. Ann Arbor. Michigan.
- Altman, I. (1975): *The Environment and Social Behavior. Privacy, Personnal Space, territories, Crowding*. Monterrey, California. Brooks/Cole.
- Altman i Chemers M. (1980): *Culture and environment*. Monterey. California. Brooks/Cole
- Alvarez, P. (2000a): "Las empresas deben adoptar horarios flexibles para motivar a sus empleados". (11/07/2000). *Cinco Dias*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Alvarez, P. (2000b): "Teletrabajo, una asignatura pendiente en España" (17/08/2000). *Cinco Días*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>

- Álvarez, P. (2000c): "Internet creará 10 millones de empleos en Europa y EE UU en dos años". (05/09/2000). *Cinco Días*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Amat, O. (1992): *Costes de Calidad y de no Calidad*. Col. Eada. Barcelona, Gestió 2.000.
- Aranda, Q. (1998): "Entrevista a Noelia Fernández sobre Internet". *Avui* (24 d'abril). "Última pàgina".
- ASETRA. (SD): *Asociación Española de Empleo, Autoempleo y Teletrabajo*. "Teletrabajo". En xarxa. Disponible a : [www.arrakis.es/~grinco/Teletrabajo.htm](http://www.arrakis.es/~grinco/Teletrabajo.htm)
- Asorey, M. (2000): "Problemas jurídicos en la construcción de webs". (05/09/2000). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Avui (1999a): "El Capital Intel-lectual". (1/3/99). *Avui*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Avui (1999b): "La societat de la informació és més favorable als disminuïts que la industrial". (18/4/99). *Avui*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Avui (1999c): "Catalunya, al capdavant de la UE en llars amb ordinador". (7/9/99). *Avui*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Avui (2000): "Alemanya dóna permisos de treball a 20.000 informàtics estrangers". (01/06/2000). *Avui*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Aznar Minguet, P. (1992): "El Constructivismo en la educación" a Aznar Minguet, P. (Ed.) *Constructivismo y educación*. Pgs. 17-55. València, Tirant Lo Blanc.
- Azqueta, D. (1995): *Valoración económica de la calidad ambiental*. Madrid, McGraw Hill.
- Bandura, A. (1986): *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs; Nova Jersey, Prentice Hall.
- Bandura, A (1977): "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change". *Psychological Review*, 84:191-215
- Bandura, A (1993): "Self-Efficacy mechanisms in psychobiological functioning". *Stanford University Psychologist*.

- Barceló Roca, M. (1999): "La ciudad del conocimiento". (26/11/99). *El País*. En xarxa.  
Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Bardin, L. (1983): *L'Analyse de contenu*. Paris, PUF.
- Barnett, R.C. i Baruch, J.K. (1985): "Women's involvement in multiple roles and psychological distress". *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, pgs. 135-145.
- Barrera, E. (1995): "El teletreball i la creació d'ocupació". Dins de *Taleia* núm. 13. Barcelona.  
Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.
- Barrera, E. (1995): "Situación del teletrabajo en Europa". Dins de *Capital Humano* núm. 79.  
Madrid, Grupo Especial Directivos.
- Barreyre, P. Y. (1988): *La pequeña y mediana empresa frente al cambio*. Colección Esade.  
Barcelona, Hispano Europea.
- Bayo, I.F. (2000): "En busca de la casa inteligente". (13/08/2000). *El País*. En xarxa.  
Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Becker, F.; Steele, F. (1995): *Workplace by Design*. San Francisco, Jossey Bass.
- Becker, F. (1997): "Mobility and the new placemakers". En xarxa. Disponible a:  
<http://www.GilGordon.com>
- Bellinger, A. (1992): "Telecommuting. Has its time come?" a *Home Office computing* (desembre 1992).
- Berger, P. L. i Luckmann, T. (1996): *La construcció social de la realitat*. (2a. edició. Ed. Original 1966). Barcelona, Herder.
- Bernárdez, E. (1982): *Introducción a la Lingüística del Texto*. Madrid, Espasa-Calpe.
- Bernillón i Cerruti (1989): *Implantar y gestionar la calidad total*. 1a. edició en castellà, (Ed. Or. 1988). Barcelona, Gestió 2000.
- Beveridge, W.H. (1987): *Pleno empleo en una sociedad libre* (Ed. Or. 1945). Madrid, MTSS.
- Bibby, A. (1996a): "How it feels to telework from home". (7 d'abril de 1996). *The Observer*.



- Bibby, A. (1996b): "Trade Unions and Telework". En xarxa. Disponible a: <http://www.eclipse.co.uk/pens/bibby/fietrpt.html> Correu Electrònic: [andrew.bibby@mcr1.poptel.org.uk](mailto:andrew.bibby@mcr1.poptel.org.uk)
- Billig, M. (1990): "Rethoric of Social Psychology", dins I. Parker i J. Shotter (eds) *Deconstructing Social Psychology*. Londres, Routledge.
- Bister, L. (1995): "Telework". En xarxa. 20-12-1995. Disponible a: <http://www.worldnet.net/~bister/telew05.html>.
- Blake, M. (1994): "Teleworking in the nineties: a look at current news". Dins de *Managing Information*, Abril, pàg. 24.
- Blanch, J. M. (1996): "Psicología social del trabajo". A *Psicología Social y Aplicada*. pgs. 85-118. Madrid, McGraw-Hill Interamericana de España S.A.
- Blanchard, K; O'Connor, M. (1997): *Dirección por Valores*. Barcelona, Gestió 2.000.
- Blanchard, K; Edington, D.W.; Blanchard, M (1988): *El Ejecutivo al Minuto en Forma*. (Ed. Or. 1986). Barcelona, Grijalbo.
- Blanco, J. M. (2000): "Paradigmas actuales en la selección de personal". (01/09/2000). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Bonet, P. (2000): "Alemania salda la primera semana de 'fichaje' de informáticos extranjeros con un fracaso". (09/08/2000). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Bordieau, P; Chamboredon, JC. i Passeron, JC. (1968): *Le métier de sociologue*. París, Mouton-Bordas.
- Brachfeld, P. J. (2000): "Los riesgos comerciales del e-business". (31/05/2000). *Gaceta de los Negocios*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Bresnahan, J. (1998): "Why Telework". *CIO magazine* january, 15. En xarxa. Disponible a: <http://www.cio.com>
- Breton, T. (1994): "Le télétravail en France". A *La Documentation Française*. En xarxa. Disponible a <http://www.worldnet.net/~bister>

- Briggs, J. i Peat, F.D. (1990): *Espejo y reflejo: del caos al orden*. (Ed.Or.1989). Barcelona, Gedisa.
- Brunet, L. (1987): *El clima de trabajo en las organizaciones*. (Ed. Or. 1983), México, Trillas.
- Burr, V. (1997): *Introducció al construccionisme social*. (Ed. Or. 1995). Barcelona, Edicions de la Universitat Oberta de Catalunya. /Ed. Proa.
- CCOO (1999): *Boletín de Teletabajo* núm 1 (setembre). FOREM programa OBSTRACT. Madrid. En xarxa. Disponible a: [www.CCOO.es](http://www.CCOO.es); Correu Electrònic: [forem@forem.ccoo.es](mailto:forem@forem.ccoo.es)
- C. G. D. (2000): “Las ventas online crecieron este verano un 85 por ciento” (06/09/2000) *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- C.P. (2000): “BBVA Ticket permite imprimir las entradas a eventos en el domicilio”. 01/06/2000. *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Caballé, A. (1997): *Teletabajo en Catalunya y Euskadi: apoyo, fomento y experiencias de teletrabajadores*. Barcelona, Eusko Ikaskuntza i IEC.
- Caballero, C. i Jiménez, M. (2000): “La delincuencia hace saltar las alarmas en la Red”. (11/08/2000). *Cinco Días*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Camps, A.; Botey, L. (1997): “La dona i el teletreball”. Document base d’un article periodístic. Comunicació presentada al Congrés Maig98.
- Canter, D. i Stringer P. (1978): *Interacción ambiental*. Madrid, Instituto Estudios Administración Local.
- Cañadas, M. (1994): *Reflotación y reingeniería*. Barcelona, Ediciones Gestión 2000.
- Capital Humano (1995): *Capital Humano*. Suplement del núm. 78. Maig. Madrid, Grupo Especial Directivos.
- Carbonell, E. i Sala, R. (2000): *Planeta humà*. Barcelona, Empúries.
- Carrión López, S. A. (1996): *Curso de Practitioner en Programación Neuro-Lingüística*. Colección Despertar. Madrid, Mandala Ediciones.

- Carroll, S.J., Tosi, H.L. (1970): "Goal Characteristics and personality factors in a management-by-objectives program" *Administrative Science Quarterly*. Setembre, pgs.305-95.
- Cartwright, D. i Zander, A. (1979): *Dinámica de Grupos*. (Original anglès 3ª. Ed. 1968) México, Trillas.
- Castells, M. i Hall, P. (1994): *Las tecnópolis del mundo. La formación de los complejos industriales del siglo XXI*. Madrid, Alianza Editorial.
- Castells, M. (1997): *La era de la Información. Economía, sociedad i Cultura. Vol. 1. La Sociedad Red*. Madrid, Alianza Editorial.
- Castells, M. (1998a): *La era de la Información. Economía, sociedad i Cultura. Vol. 2. El Poder de la Identidad*. Madrid, Alianza Editorial.
- Castells, M. (1998b): *La era de la Información. Economía, sociedad i Cultura. Vol. 3. Fin de Milenio*. Madrid, Alianza Editorial.
- Cawood, D. (1993): *Técnicas asertivas de dirección de personal*. Bilbao, Ediciones Deusto
- Cenzano, A. (1999): "La organización virtual mejora la gestión de recursos en la empresa". (21/7/99). *Cinco Días*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Checa, J. (1999): Aportacions a la llista de teletreball. Correu Electrònic: [jchk@spainmail.com](mailto:jchk@spainmail.com)
- Chomsky, N. (1957): *Syntactic Structures*. The Hague, Mouton.
- Chomsky, N. (1965): *Aspects of the Theory of Syntax*. Cambridge, Mit Press.
- Chomsky, N. (1986): *Regles i Representacions*. (Ed. or. 1980). Barcelona, Empúries.
- Chomsky, N. (1987): *Generative Grammar: Its basis, Development and Prospects*. Kyoto, Kyoto University of Foreign Studies.
- Cinco Días (1999): "Las viviendas nuevas incluirán el acceso común a telecomunicaciones". (4/11/99). *Cinco Días*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Cinco Días (2000a): "Nuevas generaciones, nuevos valores y nuevas tecnologías". (06/04/2000). *Cinco Días*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>

- Cinco Días (2000b): “¿Una nueva fuente de empleo?”. (27/06/2000). *Cinco Días*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Cinco Días (2000c): “La Zona Franca de Barcelona se agarra al cable”. (23/08/2000). *Cinco Días*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Civit, C; March, M. (2000): *Implantación del Teletrabajo en la Empresa*. Barcelona, Gestió 2000.
- Claes (1987): “La centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes” a J.M. Peiró i D. Moret (Dir.): *Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo*. Pgs: 91-100. València, Nau Llibres.
- Clerc, J.M. (1987): *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Clinton, B. (1994): *Jobs summit in Detroit*. USA
- Coll, C. (1986): *Marc Curricular per a l'Ensenyament Obligatori*. Barcelona, Generalitat de Catalunya.
- Comí, D. (1997): “El concepto de Teletrabajo en la realidad”. Dins de *Capital Humano* núm. 104. Madrid, Grupo Especial Directivos.
- Comisión Europea (1994): “Estímulo al teletrabajo”. Brussel·les. Comisión Europea DG XIII Directorate.
- Comisión Europea (1999): *Informe sobre el Teletrabajo en Europa. Nuevos Métodos de Trabajo*. Comisión Europea. Brusel·les. Dirección General Sociedad de la Información.
- Congrés (1998): Conclusiones del 1r. Congrés Internacional de la Publicació Electrònica Maig-98*. Debat on line celebrat entre desembre de 1997 i abril de 1998, prèviament al taller de teletreball i noves professions celebrat en el marc del el dia 16 de maig de 1998 de 18 a 19.30 a l'aula C2 del Campus Nord de la Universitat Politècnica de Catalunya. En xarxa. Disponible a: <http://www.en.red.ando.com>
- Congreso Diputados (1995): *Ley de prevención de riesgos laborales*. (31/1995 de 8 de noviembre). Madrid, autor.

- Cordoba, R. (2000): "Internet Firmas como Mango y Adolfo Domínguez se suben al tren del comercio electrónico". (07/09/2000). *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Cornella, A. (1998): "Internet, què canvia a l'empresa?" dins de *Taleia* núm. 19. Barcelona, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.
- Côté- O'Hara, J. (1993): "Sending them home to work: Telecommuting". *Business Quarterly*. Primavera.
- Couret, A. i Igalens, J. (1988): *L'audit Social*. Col. Que sais je? Paris, Presses Universitaires de France.
- Covey, S. R. (1997): *Els 7 hàbits de la gent efectiva..* Barcelona, Paidós/Edicions 62
- Dalmau, R. (1998): "Impacte del teletreball en l'estructura organitzativa". Contribució dins de la *Jornada de Teletreball*. No publicat.
- Day, J. (1993): "Home Banking's a Two-Way Street. Thanks to new telecommuting Technology". *Bank systems + technology*. (Octubre).
- De Guzman, M.; Martín, M.A.; Morán; M. i Reyes, M. (1993): *Estructuras fractales y sus aplicaciones*. Barcelona, Labor.
- De la Dehesa, G. (1999): "Dos olas de globalización en un siglo" (13/12/99) *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- De Miguel, B. (2000): "El comercio electrónico en la UE alcanzará 13 billones en 2002". (18/02/2000) *Cinco Dias*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- De Nubila, R. (1995): "Noves regles organitzatives i nova gestió dels recursos humans". Dins de *Taleia* núm. 13. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Barcelona.
- Derrida, J. (1978a): *De la Gramatología*. (Ed. Or.1974). Madrid, Siglo XXI.
- Derrida, J. (1978b): *La escritura y la diferencia*. (Ed. Or. 1978). Barcelona, Anthropos.
- Derrida, J. (1985): *La Diseminación*. (Ed. Or. 1981). Madrid, Fundamentos.

- Deus, J.L. (1994): *Diseño de la estrategia empresarial*. Col.Eada Gestión. Barcelona, Gestió 2000.
- Díaz, M. T. (1998): “Aspectes psicosocials del teletreball”. Contribució dins de la *Jornada de Teletreball*. La Salle. Universitat Ramon Llull. Barcelona. 7 de juliol de 1998. No publicat.
- Díaz Prieto, M. (2000): “Internet se politiza”. (27/8/2000). *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Díez Pacheco B. i Cruz Martínez J. (1987): *Metodología para el comentario de textos literarios y no literarios*. Madrid, Alba.
- Drucker, P. (1993): *La Sociedad Postcapitalista*. Barcelona, Apóstrofe.
- Drucker, P. (2000): *La Gestió en temps de grans canvis*. (Ed. Or. 1995). Barcelona, Edicions de la Universitat Oberta de Catalunya.
- Duran, J. (1998): “Intranet corporativa”. Contribució dins de la *Jornada de Teletreball*. La Salle. Universitat Ramon Llull. Barcelona. 7 de juliol de 1998. No publicat.
- Echanove, P. (2000): “Creada la primera universidad virtual euromediterránea “. (06/03/2000). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Echevarría, J. (1995): *Cosmopolitas domésticos*. Colección argumentos. Barcelona, Anagrama.
- Eco, U. (1993): *Lector in fábula. La cooperación interpretativa en el texto narrativo*. (3a. ed). Barcelona, Lumen.
- Edmons, T. (1993): “American Work Force steadily gravitates toward home office”. A *Furniture/Today* 30. Agost.
- EFLWC. (1997): “The legal and contractual situation of teleworkers in the EU. The law aspects including self-employed”. *Working paper: WP/97/28/EN*. Brussel·les, European Foundation of Living and Working Conditions.
- Egea, A. (1999): “IBM dice hasta luego al escritorio y se hace móvil” (16/7/99) *Gaceta de los Negocios*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Egea A. (2000): “La Red roza la masa crítica de usuarios en España”. (08/08/2000). *Gaceta de los Negocios*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>

- Eldib, O. i Minoli, D. (1995): *Telecommuting*. Nova York, McGraw-Hill.
- Ellist, J.; Worley, T. (1996): *Multimedia*. Barcelona, Ediciones B.
- El País (1999): “Barcelona, ciudad de las tecnologías de la información”. (27/12/99). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- El País (2000a): “22@: La renovación del Poblenou costará 26.500 millones”. (25/05/2000). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- El País (2000b): “Plan para conectar por Internet a todos los profesionales del derecho”. (25/05/2000). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- El País (2000c): “Las sesiones plenarias del IX Congreso del PSC se transmitirán en directo por Internet”. 02/06/2000. *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- El País (2000d): “Cataluña lidera las ventas por Internet en el comercio minorista español”. (17/08/2000). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- El País (2000e): “España, un teléfono móvil por cada dos habitantes”. (29/8/2000). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- ETO (1997a): “Telecooperation...and Telework. How does Telecooperation work? Open and Closed Groups”. En xarxa. Disponible a: <http://www.eto.org.uk/faq/faqtc01.htm>
- ETO (1997b): “Telework and Telecommuting: Common Terms and Definitions”. En xarxa. Disponible a: <http://www.eto.org.uk/faq/faq02.htm>
- ETO (1997c): “What is Telework”. En xarxa. Disponible a: [http://www.eto.org.uk/faq/defn\\_tw.htm](http://www.eto.org.uk/faq/defn_tw.htm)
- ETO (1997d): “Is there a right psychological profile for teleworkers?”. En xarxa. Disponible a: <http://www.eto.org.uk/faq>
- ETO (1997e): “European Telework Congress in Vienna”, Telework Europa forum on CompuServe. ETO/ETD European Commission ACTS program. (4-6 November 1996); En xarxa. Disponible a: <http://www.eto.org.uk>
- Evens, J. (1992): “The office Homebody”. *A Direct*. Setembre.

- Expansión (1999a): "A las puertas de una revolución comercial". (31/3/99). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Expansión (1999b): "Claves competitivas de la empresa en el nuevo milenio". (17/8/99). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Expansión (1999c): "Menta quiere poner correo electrónico a todos los catalanes". (21/9/99). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Expansión (2000a): "e-clienting". (25/05/2000). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Expansión (2000b): "Empleados virtuales: utopías de la red" (22/08/2000) *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Expansión (2000c): "La nueva telefonía móvil revoluciona las telecomunicaciones". (23/08/2000). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Fahrr, B. J. (1993): "Telecommuting policies that work". A *HR Magazine* (juliol 1993)
- Farràs, A. (2000): "El comerç electrònic a Catalunya mourà 60.000 milions l'any 2002". (01/06/2000). *Avui*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Fernández, M. (2000): "Las emisiones de dióxido de carbono han aumentado un 29% desde 1990". (05/09/2000). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Finkelievich, S. (1997): "De nuevo en casa: el teletrabajo y sus relaciones con el uso del espacio urbano". *Instituto Gino Germani*. Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. En xarxa. Disponible a: <http://www.en.red.ando.com>
- Finkelievich, S. (1999): "Primer congreso de Arquisur. Ciudad, territorio y arquitectura". (12-10-1999). En xarxa. Disponible a: <http://www.en.red.ando.com>.
- Fisher, G-N. (1989): *Psychologie des espaces de travail*. Paris, Armand Colin.
- Foucault, M. (1975): "Entretien sur la prison: le livre et sa méthode". A *Revue Magazine Littéraire*, 101 pp. 27-33.
- Foucault, M. (1991): *La Arqueología del Saber*. (Ed. Or. 1972). Madrid, S. XXI.



- French J.R.P. Jr. i Raven B. (1959): "Bases del Poder Social" inclós a Cartwright, D. i Zander, A. (1979). *Dinámica de Grupos*. (Original anglès 3ª. Ed. 1968) México, Trillas.
- Fromm, E. (1979): *La por a la llibertat*. (Ed. Or. 1941). Barcelona, Edicions 62.
- Fromm, E. (1995): *Per una Ètica Humanística*. (Ed. Or. 1947). Barcelona, Edicions 62.
- Fuster, J. (1992): *L'home, mesura de totes les coses*. (Ed. Or. 1967). Barcelona, Ed. 62.
- Gaceta de los Negocios (1999): "La sociedad de la información del 2002". (4/10/99). *Gaceta de los Negocios*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Gaceta de los Negocios (2000a): "La Red es el hipermercado de las empresas". (02/06/2000). *Gaceta de los Negocios*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Gaceta de los Negocios (2000b): "EEUU y Europa temen una ola de quiebras en comercio electrónico". (26/06/2000). *Gaceta de los Negocios*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Galgano, A. (1995): *Los 7 instrumentos de la calidad total*. Madrid, Diaz de Santos.
- Gallego Gil, D. J. i Alonso, Mª C. (1995): "La Organización que aprende: un enfoque proactivo para un contexto de calidad y competitividad". Dins de *Capital Humano* núm 84. Madrid, Grupo Especial Directivos.
- Galtes, M. (2000): "El comercio electrónico sólo representará un 3% de las ventas al consumo en España en el 2005". (31/05/2000). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- García, S; Dolan S. (1997): *La Dirección por Valores*. Madrid, McGraw-Hill.
- Garrido, A. (1996): "Psicología social del desempleo". A *Psicología Social y Aplicada*. Pgs. 121-153. Madrid, McGraw-Hill Interamericana de España S.A.
- Gates, B. (1995): *Mirando al futuro*. Nova York, McGraw-Hill.
- Gergen K.J. (1989): "Warranty voice and the elaboration of the self" dins J Shotter i K. Gergen (Eds) *Text of Identity*. Londres, Sage.

- Gisbert, J. (2000): "El Parlament de Catalunya transmetrà en directe els plens a través de Internet". (23/06/2000). *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Goldfryd, O. (1995): "Groupware, los grupos de trabajo". Dins de *Capital Humano* suplement treball en equip. Maig. Madrid, Grupo Especial Directivos.
- Goleman, D. (1996): *Inteligencia Emocional*. Barcelona, Kairós.
- Goleman, D. (1999): *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona, Kairós.
- Gonzalez, J. C. (1994): "Companies sense oficines" dins *Tecno 2.000*, 62 nov/des. Barcelona, Fundació Catalana per a la Recerca.
- Gonzalez, J. C. (1997a): "Serveis informàtics a distància" dins *Tecno 2.000*, 76, abril. Barcelona. Fundació Catalana per a la Recerca.
- Gonzalez, J. C. (1997b) (Dir): "A les portes de l'era Multimèdia". Especial monogràfic. *Tecno 2.000*. Barcelona. Fundació Catalana per a la Recerca.
- González, E. (2000): "Microsoft ultima un sistema Windows utilizable en el televisor". (06/09/2000). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Gordon, G. (1997a): "Doing the office work without the office". En xarxa. Disponible a: <http://www.GilGordon.com>
- Gordon, G. (1997b): "The managers role in selecting telecommuters, how to deliver the news". En xarxa. Disponible a: <http://www.GilGordon.com>
- Gordon, G. (1997c): "The last word on Productivity and Telecommuting". En xarxa. Disponible a: <http://www.GilGordon.com>
- Gordon, G. (1998): "Agreement". En xarxa. Disponible a: <http://www.GilGordon.com>
- Gore, A. (1994): *US Comitted to National Information Infrastructure*. USA
- Gorz, A. (1995): *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*. Colección de Ciencias Sociales. Madrid, Sistema.

- Gracia F.J. ; González, P. i Salanova M. (1994): "Centralidad del trabajo en los jóvenes a lo largo del proceso de socialización laboral. Un estudio longitudinal" Comunicació presentada al *23rd International Congress of Applied Psychology*, 17-22 de juliol. Madrid.
- Gray, M.; Hodson, N. i Gordon, G. (1995): *El Teletrabajo*. Madrid, Fundación Universidad Empresa.
- Greenhaus, J.H. i Beutell, N.J. (1985): "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Journal*, 10, 76-88.
- Grima, J. D. i Tena, J. (1987): *Análisis y Formulación de Estrategia empresarial*. (2a. edició). Barcelona, Ed. Hispano Europea S.A.
- Guerrero, J. (1999a): "El trabajo desde casa comienza a romper moldes". (8/3/99). *Gaceta de los Negocios*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Guerrero, J. (1999b): "El largo camino que hay que recorrer hacia la casa digital". (16/7/99). *Gaceta de los Negocios*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Guttek, B.A.; Repetti, R.L.; i Silver, D.L. (1988): "Nonwork roles and stress at work". A C.L. cooper i R.Payne (eds.): *Causes, coping and consequences of stress at work*. pàgs 141-174. Chichester. John Wiley & Sons.
- Hahlen, P. (1996): "Memoria del proyecto oficina europea virtual". Iniciativa NOW. Ayuntamiento de Segovia.
- Hammer, M i Champi, J. (1994): *Reingeniería de la empresa*. 1a. ed. i reimpr. Barcelona, Parramon.
- Handy, C. (1994): *The Empty Raincoat*
- Hernández, L. (1993): *Gestión Medioambiental en la empresa*. Bilbao, Deusto.
- Hernando, A. (2000): "Los avances en informática rozan la ciencia-ficción". (21/08/2000). *Cinco Días*.
- Herzberg, F. ; Mausner, B. i Snyderman, B.B. (1959): *The motivation to Work*. Nova York, Wiley.
- Herzberg, F. (1966): *Work and the Nature of Man*. Cleveland (Ohio), World. Pub.Co.

- Hidalgo, C. (1997): "Teletreball i sindicat". Dins de *Teraflop*, 26. Barcelona, Centre de Supercomputació de Catalunya.
- Holahan C.J. (1982): *Environmental Psychology*. Nova York. Random House.
- Horcajo, X. (2000): "Unas 40 empresas proyectan instalarse en el distrito tecnológico 22@ de Poblenu". (11/08/2000). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Hoyos, I. (1998): "Esos pequeños y útiles lugares llamados telecentros". Escrit penjat a la xarxa. 16 de Març. Correu Electrònic: [ihoyos@nova.es](mailto:ihoyos@nova.es).
- Huws, U. et al. (1990): *Telework. Towards the Elusive Office*. Brusel·les, Empirica..
- Ibañez, J. (1979): *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica*. Madrid, Siglo XXI.
- Ibañez, J. (1985a): *Del Algoritmo al sujeto. Perspectivas de la investigación social*. Madrid, Siglo XXI.
- Ibañez, J. (1985b): "Análisis sociológico de textos o discursos" *Revista Internacional de Sociología*, 43 pgs.119-160.
- Ibañez, J. (1989): "Perspectivas de la investigación social: el diseño en la perspectiva estructural" a Garcia Ferrando M. et al. (comps): *El análisis de la realidad social*. pgs. 49-84.Madrid Alianza.
- Ickx, M. (1998): *Debat llista de Teletreball*. (Compilador) (Del 9 al 16 de octubre 1998). Correu Electrònic: [teletrabajo@listserv.rediris.es](mailto:teletrabajo@listserv.rediris.es)
- Ilundáin, J. M. (1995): "Los nuevos enfoques en la gestión de los recursos humanos, de las estructuras tradicionales a la organización flexible". A Ordóñez, M. (Coord.). *La nueva gestión de los recursos humanos*. Pgs. 113-136. Barcelona, Aedipe/Gestió 2.000.
- Informe Bangeman (1994): *Recommendations to the European Council. Europe and the global information society*. Brussel·les. Comissió Europea.
- Informe Clinton (1993?): "Infraestructura Nacional d'Informació"?/ cita incompleta a Ortiz, 1995.

- Informe Clinton -Gore (2000): "The Clinton-Gore Agenda for Creating Digital Opportunity" (2 de febrer). En xarxa. Disponible a: [whitehouse.gov/textonly/wh/nev/digitaldivide/digital2.html](http://whitehouse.gov/textonly/wh/nev/digitaldivide/digital2.html)
- Informe Delors (1994): *Creixement, competitivitat i treball. Reptes i pistes per a entrar al segle XXI. Brussel·les*. Comissió Europea.
- Inglehart, R. (1991): *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid, CIS.
- Íñiguez, L., Antaki, C. (1994): "El análisis del discurso en Psicología Social". *Boletín de Psicología*, 44:57-75.
- Jacob, A. (1994): *Le travail, reflet des cultures. Du sauvage indolent au travailleur productif*. Collection Économie en Liberté. París, Presses Universitaires de France.
- Jahoda, M. (1987): *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Morata. Madrid.
- Joan Pau II. (1981): *L'home amb el seu treball* (traducció de "Laborem Exercens"). Barcelona, Claret
- Joan Pau II. (1989): *La preocupació social* (traducció de "Sollicitudo rei socialis"). Barcelona, Claret
- Johnson, G. i Sholes, K. (1993): *Exploring Corporate Strategy*. (3d Ed). Londres, Prentice Hall International.
- Jódar, P. ; Lope, A.; Artiles, A.M. i Sanz, G. (1990): *Organització de la producció i relacions laborals en les empreses*. Vic, Eumo.
- Jornada. (1998): *Jornada sobre el teletreball* realitzada el dia 7 de juliol de 1998, organitzada per Enginyeria i Arquitectura La Salle. Universitat Ramon Llull. Barcelona. Amb la col·laboració de Generalitat de Catalunya, Direcció General d'Ocupació, Ericsson, IBM, Siemens, Novell, Toshiba, Doxa Consulting, CCOO, Associació Catalana de Teletreball, Patronal Catalana de Treball Temporal AETTCA. Resum no publicat i distribuït als assistents.
- Joyanes, L. (1997): *Cibersociedad*. Madrid, McGraw-Hill.
- Kanter R.M. (1977): *Work and family in the United States: a critical review and agenda for research and policy*. Nova York, Russell Sage Foundation.

- Karasek, R.A. (1979): "Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign". A *Administrative Science Quarterly* 24, 285-309.
- Karasek, R.A. (1981): "Job socialisation and job strain: the implications of two related psychosocial mechanisms for job design" a B. Gardell i C. Johansson: *Working life*. Chichester, John Wiley & Sons, pàgs: 75-94
- Karasek, R.A.; Baker, D; Marxer, F; Ahlbom, A. i Theorell, T. (1981): "Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: A prospective Study of Sweedish men." A *American Journal of Public Health* 71, 694-705.
- Karasek, R.A. ; Russell, R. i Theorell, T. (1982): "Physiology of stress and regeneration in job related cardiovascular illness" . A *Journal of Human Stress* 3, 29-42.
- Karasek, R.A. i Theorell, T. (1989): *Healthy work,: Job Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Nova York, Basic Books.
- Kaufmann, A. E. (1996): "Tercer milenio y liderazgo femenino". Dins de *Capital Humano* núm. 92. Madrid, Grupo Especial Directivos.
- Kets de Vries, M. F.R. i Miller, D. (1993): *La Organización Neurótica*. Barcelona, Apóstrofe.
- Keynes (1977): *Teoria General de la ocupación, el interés i el dinero*. (Ed or. 1936). Mèxic, FCE.
- Kight, D. (1992): "Home Sweet Office". A *Facilities Design & Management* (Desembre).
- Kobasa, S. C. (1982): "The hardy personality: toward a social psychology of stress and health" a G.S. Sanders i J. Suls: *The Social Psychology of Health and Illness*. Hillsdale (N. J.), Lawrence Erlbaum.
- Korte W. i Wynne R. (1996): *Telework: Penetration, Potential and Practice in Europe*. Amsterdam, IOS Press. Disponible en xarxa a: <http://www.paperino.cselt.stet.it/uufs/include/test/tw/rep/teldet.htm>
- Koster, P. (1999): "Outsourcing, sí, pero diferente" .(21/9/99). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>

- Krueger R.A. (1991): *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. (Ed. Or. 1988). Madrid, Pirámide.
- Lattmann, Ch. i Echevarría, S. (1992): *Management de los Recursos Humanos en la empresa*. Madrid, Díaz de Santos.
- La Vanguardia (1998): “Tecnologías de vanguardia”. Temas Monográficos. *La Vanguardia*. 21 de gener.
- La Vanguardia (1999): “El barrio de Poblenou juega la baza de la actividad económica del futuro”. (16/12/99). *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- La Vanguardia (2000): “Uno de cada cinco hogares de la ciudad de Barcelona está conectado a Internet”. (08/08/2000). *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Lawler, N. (1980): *Organizational assesment: perspectives on the measurement of organizational behavior and the quality of work life*. Nova York, John Wiley and sons.
- Lawrence, P.R. i Lorsch, J.W. (1976): *Organización y ambiente*. 3a. edició en castellà, (1a. ed.cast. de 1973, or. 1967). Barcelona, Labor.
- Lefort, R. (1999): “Manuel Castells: el ciutadà i l’automata”. *Correu de la Unesco*, Novembre.
- Lemesle, R. i Marot, J.C. (1994): *Le Télétravail*. (cita incompleta a Ortiz, 1995)
- León, A. (2000): “Piden medidas urgentes de ayuda a la UE para paliar la escasez de profesionales. Las empresas alertan de la escasa adaptación profesional a Internet”. (08/03/2000). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Lévy-Leboyer, C. (1985): *Psicología y medio ambiente*. Madrid, Ed. Morata.
- Lévy-Leboyer, C. (1997): *Gestión de las competencias*. (Edició or. 1996). Barcelona, Gestió 2000.
- Maguire, P. (1995): *BT Survey of Commuters*. Quentin Bell Organisation. En xarxa. Disponible a: <http://www.eto.org.uk/faq/survey01.htm>
- Majó, J. (1997): *Chips Cables y Poder*. Barcelona, Planeta.

- Majó, J. (1998): *Compareixença al Senat*. Cortes Generales. Diario de Sesiones del Senado año 1998 VI legislatura. Comisiones. núm. 297.
- Mahfood, P. E. (1995): *Trabajo a distancia. Selección, dirección y control de trabajadores a distancia*. Ediciones S. Barcelona.
- Malberg (1980): *Human Territoriality*. Den Haag, Mouton.
- Mañà, F. (2000) "Missatge". Institut Català de Tecnologia (ICT). En xarxa. Disponible a: <http://www.ictnet.es> dijous, 30 de març de 2000. 18:35 Correu Electrònic: fmana@ictnet.es)
- Management Technology Associates. (1996): *Telework*. En xarxa. Disponible a: <http://www.eto.org.uk/faq/faq-home.htm>
- Mardones, I. G. (2000): "Más de cien países reconocen en Malmoe que la globalización es dañina para el medio ambiente". (31/05/2000). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Markus, , H. i Wurf, E. (1987): "The dinamic Self-Concept, a social psychologig perspective". *Annual Review of Psychology*, 38:299-337.
- Martín, E. (1997): "Comunicación: Diez reglas de Juego". Dins de *Capital Humano* núm. 102. Grupo Especial Directivos. Madrid.
- Marzal. A. (1981): *Els Models d'empresa*. Barcelona, Fundació Bofill.
- Maslow, A.H. (1975): *Motivación y personalidad*.. Barcelona, Sagitario.
- Maslow, A.H. (1979): *El hombre autorrealizado*. (3a Ed. cast.; Ed. Or. 1968). Barcelona, Kairós.
- Mayo, E. (1930): "The Hawthorne Experiment". *The Human Factor*, 6
- Mayordomo, J. (1999): "Asistencia médica a través del ordenador". (29/3/99). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- McClelland, D. C. (1973): "Testing for Competence Rather than Intelligence". A *American Psychologist*, num 46.



- MEC (1989): *Diseño Curricular Base de Educación Secundaria Obligatoria* (Vol I i II). Madrid, MEC.
- Melé, D. (1992): *Empresa y economía al servicio del hombre*. Pamplona, EUNSA.
- Michalski, J. (1995): "What is a virtual community? (After the media class)" *New Perspectives Quaterly*. Spring, Vol 12 num. 2.
- Minc, A. (1993): "Reptes i oportunitats de l'Europa del sud a les portes del tercer mil·lenni (I i II)". *Avui*, (13-10-93) pàg. 17; 14-10-93 pàg. 14). Barcelona.
- Minguillón A. (2000): "Levi's' y Philips lanzarán chaquetas capaces de conectarse a la Red" (18/08/2000) *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Moix, Ll. (2000): "Richard Sennett, sociólogo, que publica 'La corrosión del carácter': 'El capitalismo flexible beneficia a directivos e inversores, pero perjudica a la clase media'". (18/02/2000). *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Moncada, S. (1996): "Nuevos riesgos y nuevas enfermedades relacionadas con las condiciones de trabajo". Dins de *Capital Humano* núm. 90. Grupo Especial Directivos. Madrid.
- Morgan D.L. (1993): "Future directions for Focus Grups". A DL. Morgan (ed.): *Successful focus groups: advancing the state of the art*. Newbury Park, California, Sage.
- Münch L i Ángeles E. (1988): *Métodos y Técnicas de investigación para administración e ingeniería*. México, Trillas.
- Munné, F. (1982): *Entre el Individuo y la sociedad*. Barcelona, PPU.
- Munné, F. (1992): "Apunts de classe de doctorat". Material no publicat. Programa de doctorat 1991-92 1r curs (material no publicat).
- Muns, J. (1999): "La economía del conocimiento" (25/10/99) *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Muñoz, A. (1994): *Métodos creativos para organizaciones*. Madrid, Eudema.
- Nadler, D. (1982): *La retroalimentación y el desarrollo organizacional*. (Ed. Or. 1977). México, Fondo Educativo Interamericano,

- Naranjo, L. (1999): "Thomson lanza en exclusiva el televisor interactivo". (8/10/99). *Gaceta de los Negocios*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Navarro, X. (1998): "L'experiència d'IBM". Contribució dins de la *Jornada de Teletreball*. La Salle. Universitat Ramon Llull. Barcelona. 7 de juliol de 1998. No publicat.
- Negroponte, N. (1995): *El mundo Digital*. Barcelona, Ediciones B.
- Nelson, D.L. (1990): "Adjusting to a new organization: Easing the transition from outsider to insider". A *Prevention in Human Services*, 8, 61-66
- Net, E. (1991a): "La Intervención Ambiental en la Empresa" *Horizonte Empresarial*. (febrer). Foment del Treball Nacional. Barcelona.
- Net, E. (1991b): "La Intervención Ambiental en la Empresa". *Formación y Empresa*. (1r trimestre). EADA. Barcelona.
- Net, E. (1993): "Guia del Equipo directivo: El Staff. El asesor de Recursos Humanos". (juliol). *Diffusion Sport*, 75, p.4. Barcelona.
- Net, E. (1994): "Els valors medioambientals de l'empresa a la porta del s. XXI". Comunicació a la 9a. Conferència Internacional de l'IODA (International Organization Development Association) (18-22 setembre) (No publicada). Barcelona.
- Net, E. (1997): "Aspectes Psicosocials del Teletreball" Ponència presentada a la *Taula Rodona sobre Teletreball* realitzada al Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya celebrada el 2 de desembre de 1997. Publicat l'abstract a *Full Informatiu*, 100, febrer.
- Net, E. (1998): "Aspectes Psicosocials del Teletreball" *Tecno 2.000*, 81 gener/febrer.
- Net, E. (1999a): "Aspectes Psicosocials del Teletreball". *TAULA RODONA*, 3, gener. Escola Universitària de Relacions Laborals de la Universitat Ramon Llull
- Net, E. (1999b): "El Teletreball" Conferència impartida a alumnes i professors de l'Escola Universitària de Relacions Laborals de la Universitat Ramon Llull (gener). Publicada la ressenya a *Butlletí Blanquerna*.
- Network Enable (SD): "Teletrabajo". En xarxa. Disponible a:  
<http://www.unisys.es/customer/remote.htm>

- Nicholson, N. (1984): "A theory of work role transitions". *Administrative Science Quarterly*, 29, 172-191.
- Nicolas, P. i Mortemard de Boisse, J. (1991): *Gestión del Tiempo*. Barcelona, Gestió 2000.
- Nilles, J. (1995): *Making Telecommuting Happen. A guide for Telemanagers and Telecommuters*. Nova York, Van Nostrand Reinhold.
- OCDE (1998):. *SW 2000 Teleworking Studies*, Informe de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic, febrer.
- O.L. (1999): "La forma más cómoda y barata de reunirse". (22/10/99). *Gaceta de los Negocios*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Ohmae, K. (1990): *The Borderless World: Power and Strategy in the Interlinked Economy*. Nova York, Harper & Row.
- Ordóñez, M. (1995): *La nueva gestión de los recursos humanos*. Barcelona, Gestió 2.000/Aedipe.
- Ordoñez, P. (2000): "Capital intelectual y capital emocional". (07/07/2000). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Ortí, A. (1989): "La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: La entrevista abierta y la discusión de grupo" a Garcia Ferrando M. et al. (comps): *El análisis de la realidad social*. (Ed. original 1986). Madrid, Alianza. pgs 171-203.
- Ortiz, F. (1995): *El Teletrabajo*. Madrid, McGraw-Hill.
- Ouchi, W. (1982): *Teoria Z*. Barcelona, Orbis.
- Ouchi, W. (1985): *Un nouvel esprit d'entreprise*. Paris, Intereditions.
- Padilla, A. (1998): Diverses aportacions com a moderador de la llista a la web teletrabajo patrocinada per la red Iris. En xarxa disponible a: <http://listserv.rediris.es/archives/teletrabajo.html>.  
Correu Electònic: [apm@uma.es](mailto:apm@uma.es)
- Panorama (1993): "Cap a un nou concepte de societat civil". Dins de la revista *Panorama* de la Fundació La Caixa. Juliol 1993. Barcelona.

- Parker (1992): *Discourse Dynamics: Critical Analysis for Social and Individual Psychology*. Londres, Routledge.
- Parra, F. (1989): *El balance social de la empresa*, Bilbao, Deusto.
- Pedler, M i Boydell, T. (1985): *Organícese*. (Ed. Or. 1985). Barcelona, Gestió 2000.
- Peiró, C. (1997): “Los trabajadores de la era”. Dins de la revista *Web*, secció Hipertexto.
- Peiró, C. (1998): “Con la soga al Cuello... y a punto de ser degollado”. En xarxa. Disponible a: <http://www.En.Red.Ando.com>.
- Peiró, J. M. (1990): *Psicología de la organización*. 4a. edició. Madrid, Universidad Nacional a Distancia.
- Peiró, J.M. (1990): *Organizaciones: nuevas Perspectivas Psicosociológicas*. 1a. Edició. Barcelona, PPU.
- Peiró, J.M. ; Prieto, F. ; i Zornoza, A. (1993): “Nuevas tecnologías telemáticas y trabajo grupal” *Psichotema*, 5, Pgs: 287-305.
- Peiró, J. M. i Prieto, F. (Eds) (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol I i II. Madrid, Síntesis.
- Peña M. (1985): *La Psicología y la empresa*. Barcelona, Hispano Europea,
- Peña, M. (1987): *Dirección de personal*. (5a. edició). Col·lecció Esade. Barcelona, Hispano Europea.
- Peters, T. (1995): *Nuevas Organizaciones en tiempos de caos*. (Ed. Or. 1994). Bilbao, Deusto.
- Piquer, I. (2000) “John Young, un indiscreto en la Red”. (13/08/2000). *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Plana, X. (1998): “Escenaris del teletreball i aspectes econòmic i legal associats”.\_Contribució dins de la *Jornada de Teletreball*. La Salle. Universitat Ramon Llull. Barcelona. 7 de juliol de 1998. No publicat.
- Pol, E. (1981): *Psicología del Medio Ambiente*. (1a. edició). Barcelona, Oikos Tau.

- Pol, E. i Vidal, T. (Eds.1996): *Perfils socials en la intervenció ambiental a l'empresa i a la societat. Una perspectiva professional*. Universitat de Barcelona.
- Pol, E. (1996a): Projecte Docent i d'Investigació. Publicació Interna UB. Barcelona.
- Pol, E. (1996b): "La apropiación del espacio". A Iñíguez, L. i Pol, E. (coord.) *Apropiación, Cognición y Representación Ambiental. Monografías PsicoSocioAmbientales*. PUB. Barcelona.
- Pol, E.; Valera, S. i Vidal, T. (1999): "Psicología ambiental y procesos psicosociales". A J. Francisco Morales (coordinador) *Psicología Social 2ª Edición*. Madrid, McGraw-Hill/Interamericana de España SAU.
- Pol, E. (1999): "Sostenibilitat, valors socials i comportament humà. Estratègies i contradiccions". Dins de Ramon Folch et al *Desenvolupament Sostenible*. Institut de Ciències de l'Educació UdL. Publicacions Universitat de Lleida.
- Polo A. (2000): "Mango inicia hoy la venta de ropa por Internet en la UE". (01/09/2000). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Porta, M. (2000): "Rifkin nos conduce por la Era del Acceso". (01-09-2000). *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Prieto, F.; Zornoza, A.M.; Orengo i Peiró, J.M. (1996): "Trabajo y nuevas tecnologías de la información" a J.M. Peiró i F.Prieto (Dir.) *La actividad laboral en su contexto*. Madrid, Síntesis.
- Prieto, F.; Zornoza, A.M. i Peiró, J.M. (1997): *Nuevas tecnologías de la información en la empresa*. Madrid, Pirámide.
- Proshansky H.M., Ittelson W.H. i Rivlin L.F.(1976): *Environmental Psychology: People and their Physical Settings*. (2a. Edició). Nova York, Holt, Rinehart&Winston.
- Programa Star (1990): *Programa Star: Teletrabajo*. Madrid, Dirección General de Telecomunicaciones.
- PSC (2000): "Resoluciones del 9è. Congrés. Moció virtual". *Web oficial*. En xarxa. Disponible a: <http://www.PSC.es>

- Quivy, R. i Van Campenhoudt, L. (1997): *Manual de Recerca en Ciències Socials*. (Ed. Or. 1995). Barcelona, Herder.
- Rabinow, P i Sullivan, W.M.(1987): "The Interpretative Turn". A Rabinow, P. i Sullivan, W. M.(eds), *Interpretative Social Science. A second Look*. Berkeley University of California Press.
- Ramoneda, À. (1998): "Tecnologies d'accés remot orientades al teletreball". Contribució dins de la *Jornada de Teletreball*. La Salle. Universitat Ramon Llull. Barcelona. 7 de juliol de 1998. No publicat.
- Rappa, M. (2000): "Business models". En xarxa. Disponible a:  
[http://ecommerce.ncsu.edu/business\\_models.html](http://ecommerce.ncsu.edu/business_models.html)
- Reales, L. (1998): "Internet convierte todas las culturas en minoritarias". Conferencia de Pierre Lévy. (7 març 1998). *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Recio, E. (1986): *La planificación de los recursos humanos en la empresa*, Col·lecció Esade Barcelona, Hispano Europea.
- Redar (1999): *Imagen y valoración social del teletrabajo*. Acció del projecte REDAR de la Iniciativa Empleo-Horizon II subvencionada pel Fons Social Europeu.
- Remo, J. (1998): "Las tribulaciones de Patricia y su trabajo tan lejano". Escrit penjat a la xarxa. 16 Març.  
Correu Electrònic: Remo@ceacs.march.es o potemkin@lander.es
- Rennins, F. (1997): "The social security position of teleworkers in the EU" *Working Paper* WP/97/27/EN Brussel·les.
- Revista de Teletrabajo. (SD): Publicació Electrònica. Disponible a:  
[http://www.redestb.es/personal/Issanz/tt/tt\\_quees.htm](http://www.redestb.es/personal/Issanz/tt/tt_quees.htm)
- Rheingold, H. (1994): *The Virtual Community: Homesteading on the electronic frontier*, Reading. Massachussets. Harper Perennial
- Ribas, G. (1999): "La Vall de Ribes se prepara para acoger teletrabajadores que quieran vivir en la montaña" (16/11/99) *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>

- Ricart, M. (2000): "Congresos 'on-line': Barcelona ensaya la interconexión de los participantes en las convenciones" (24/08/2000) *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Ricoeur, P. (1995): *Teoría de la interpretación. Discurso y excedente de sentido*. Madrid, Siglo XXI/Universidad Iberoamericana.
- Rifkin, J. (2000): *La Era del Acceso*. Barcelona, Paidós. Pendent de publicació (1-9-2000)
- Rius, M. (2000): "La mitad de las empresas tiene problemas para encontrar especialistas en nuevas tecnologías" (14/08/2000) *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Robertson, J. (1995): *Future Work: Jobs, selfemployment and leisure after the industrial age*. Cita incompleta a Ortiz (1995).
- Rosell, L. (1998): "Más de cien mil españoles trabajan sin tener que salir de su domicilio". Entrevista Enric Net. Suplement Ciberp@ís, secció de **Teletrabajo**. *El País*. 12 de març. Pàg. 22.
- Rousseau, D.M. (1989): "New Hire Perceptions of their own and their employer's obligations: A Study of Psychological contracts". *Journal of Organizational Behavior*, 11 pgs. 389-400.
- Ruano, S. (1998): "La videotasación, el camino más corto". Dins de *Estilo*, núm. 2, revista de la mútua Pelayo. Barcelona.
- Ruíz, C. (2000): "El 97% de las grandes compañías europeas ya está enganchado al comercio electrónico". (07/09/2000). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Ruíz, P. J. (2000): "Los productos naturales de Internet" (29/8/2000) *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Ruiz, R. (2000): "Pentium IV se comercializará a final de año". (23/08/2000). *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Sadgrove, K (1993): *La ecología aplicada a la empresa*. Bilbao, Deusto.
- Salanova M.; Peiró,J.M. i Prieto, F. (1993): "El Significado del Trabajo: una revisión de la literatura". A J.M. Peiró, F. Prieto, M.J. Bravo; P. Ripoll; I. Rodríguez; P. Hontagas i M.

- Salanova (Dirs.): *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*, pgs. 21-40. València, Nau Llibres.
- Salanova, M. (1992): *Un estudio del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo*. Tesis Doctoral. (mimeo). Universitat de València.
- Sánchez, J. (1996): "Los empleos del futuro que viene". Dins de *Capital Humano* suplement de maig. Grupo Especial Directivos. Madrid.
- Sánchez, J. (1996): "Incidencias de las tecnologías de información del departamento de recursos humanos: El caso de Internet". Dins de *Capital Humano* núm. 90. Grupo Especial Directivos. Madrid.
- Sanmartín, N. (2000a): "El comercio electrónico creció un 351% el año pasado en España". (01/06/2000). *Cinco Días*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Sanmartín, N. (2000b): "Los agujeros que amenazan a Internet". (16/08/2000). *Cinco Días*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Santandreu, E. (1993): *El Chequeo de la Empresa*. Barcelona, Gestió 2.000.
- Schein, E. H. (1988): *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona, Plaza y Janés.
- Schein, E. H. (1988): *Organizational Psychology*. 3a. Edició. Londres, Prentice Hall.
- Schein, E.H. (1990-1988): *Consultoría de procesos*. (Vol 1) (Vol. 2). Wilmington (USA), Addison-Wesley Iberoamericana.
- Senge, P. M. (1993): *La quinta disciplina*. Barcelona, Granica.
- Senlle, A. (1993): *Calidad total en los servicios y en la administración pública*. ICFYDE. Barcelona, Gestió 2000.
- Sennett, R. (2000): *La corrosión del carácter*. (4a. Ed., Or. 1998) Barcelona, Anagrama.
- Serrallonga, J. (1998): "Los diez eslabones del Hombre". Magazine (19 abril). *La Vanguardia*. Barcelona.
- Serrat, J. (1999): "Ribes de Freser tindrà un centre de teletreball pioner a tot l'Estat". (13/12/99). *Avui*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>



- Silva, M. (1992): *El clima en las organizaciones*. 1a. Edició. Barcelona, PPU.
- Simmins, I. (1997): "Is there a difference between "Teleworking" and "Homeworking"?. En xarxa. Disponible a: <http://www.eto.org.uk>
- Skyte, P. (1995): "Teleworking" Information Technology Professionals Association. En xarxa. Disponible a: <http://www.poptel.org.uk/msf/>
- Smart Valley (SD): "Guia del teletrabajo". En xarxa. Disponible a: <http://www.legazpi.com/teletra/personal/guia.html>
- Somoza, F. (1996): "Algunas reflexiones sobre la ley de prevención de riesgos laborales". Dins de *Capital Humano* núm. 92. Grupo Especial Directivos. Madrid.
- Stacey, R. D. (1994): *Gestión del Caos*. Barcelona, Ediciones S.
- Sundstrom (1987): "Work Environments: offices and Factories". A D. Stockols i J. Altman (Eds.): *Handbook of Environmental Psychology*, Vol 1 (1996). Nova York, John Wiley & Sons.
- Teletrabajo (SD): "Teletrabajo: algo más que una forma de trabajar". En xarxa. Disponible a: <http://www.arrakis.es/fiap/revista0.html>
- Telework Spain (SD): "Telework". En xarxa. Disponible a: <http://www.ctv.es/USERS/gesworld/Art008.htm>
- Tena, J. (1989): *Organización de la empresa*, Eada Gestión, 2a. Edició. Barcelona, Gestió 2000.
- Tena, J. (1992): *El entorno de la empresa*, Eada Gestión, 1a. Edició. Barcelona, Gestió 2000.
- Tobío, M. i Casado, J. M. (1995): "El trabajo del futuro". Dins de *Capital Humano* suplement treball en equip del maig. Grupo Especial Directivos. Madrid.
- Toffler, A. (1980): *La tercera ola*. (12a. Edició de 1996). Barcelona, Plaza y Janés.
- Toffler, A. i Toffler, H. (2000): "La revolución digital supera su primera crisis" (02/06/2000) *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>

- Torre, L. I. (1998): Diversos documents de treball. No editats. Correu Electrònic: monifa@MONIFA.COM
- Touraine, A. (1994): *Qu'est-ce que la démocratie?* París, Fayard.
- Trillas, A. (2000): "Cataluña sólo atrae el 7,5% del capital riesgo destinado en España a la 'nueva economía' " (27/8/2000) *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Turcotte, P. (1986): *Calidad de vida en el trabajo: antiestrés y creatividad*. México, Trillas.
- TV3 (2001): "Iniciativa per a protegir les condicions laborals dels Treballadors Autònoms Dependents" *Telenotícies*. (19/04/2001). Barcelona. Televisió de Catalunya
- Udaondo, M. (1992): *Gestión de calidad*. Madrid, Diaz de Santos.
- UGT (1998): *Comunicat de premsa*. difós el 29 d'agost. En xarxa. Disponible a: <http://www.ugt.es>
- Unió Europea (1994): "Europa y la Sociedad Global de la Información. Recomendaciones al Consejo Europeo". Grup d'experts. Reunió de Corfú 24-25 de juny de 1994. Brusel·les.
- Unió Europea (1996): *La societat de la informació*. Brusel·les, Direcció general de comunicació, cultura i sector audiovisual.
- Unió Europea (1996): *Libro verde vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas*. Brusel·les, Direcció General V.
- Val, E. (2000): "Alemania estudia una tasa para ordenadores ante el fraude a los derechos de autor en Internet". (07/09/2000). *La Vanguardia*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Valenzuela, J. (2000): "Clinton anuncia el nacimiento en EEUU del 'Gobierno digital'". (25/6/2000) *El País*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Valera, S. i Pol, E. (1994): "El concepto de identidad social urbana: una aproximación entre la psicología social y la psicología ambiental". *Anuario de Psicología*, 62 (3) Pgs: 5-24.
- Valera, S. (1997): "Estudio de la relación entre el espacio simbólico urbano y los procesos de identidad social" *Revista de Psicología Social*, 12, (1), Pgs: 17-30.

- Valera, S. i Vidal, T. (1998): "Privacidad y Territorialidad". A J.I Aragonés, i M. Américo, (Comps) *Psicología Ambiental*, Madrid, Ed. Pirámide.
- Vallés, M. S. (1997): *Técnicas Cualitativas de Investigación Social*. Madrid, Síntesis.
- Vazquez, I. (1989): *Empresa y Grupo*. Eada Gestión. Barcelona, Gestió 2000.
- Vazquez, I. (1990): *Empresa e individuo*, Eada Gestión. Barcelona. Gestió 2000.
- Velasco, A. (1999): "J.A. Marina: La sociedad de la información es un timo" (9/6/99) *Expansión*. En xarxa. Disponible a <http://www.ictnet.es/pronews>
- Vigotski, L-S. (1988): *Pensament i Llenguatge*. 1a. Edició, (Ed. Or. 1934). Vic, Eumo.
- Vila, I. (1987): *Vigotski: la mediació semiòtica de la ment*. 1a. edició. Vic, Eumo.
- Villanueva, P. (1996): *Teletreball*. Barcelona, Institut Català de Noves Professions.
- Villanueva, P. (1999): *La Televisió Interactiva*. Barcelona, 9Icta i Institut Català de Noves Professions.
- Visauta, B. (1989): *Técnicas de investigación social*. Barcelona, PPU.
- Voirin, G. (1995): *Definir las funciones y tareas en la empresa*. Bilbao, Deusto.
- Warr (1987): *Work, unemployment and Mental Health*. Oxford, Oxford University Press.
- Watzlawick, P. i Krieg, P. (1994): *El ojo del observador. Contribuciones al constructivismo*. Barcelona, Gedisa.
- Wellman, B.; Salaff, J.; Dimitrova, D.; Garton, L.; Gulia, M. i Haythonthwaite, C. (1996): "Computer networks as social networks: collaborative work, telework, and virtual community". A: *Annual Review of Sociology*, Anual 1996, Vol. 22, pp. 213.
- Weisinger, H. (1998): *La inteligencia emocional en el trabajo*. Buenos Aires, Javier Vergara editor.
- Wilpert (1994): *The futur of work in society*. Document de treball no públicat, Universitat Tècnica de Berlin.

Wing, R.L. (1989): *The Art of Strategy*. London, The Aquarian Press.

Sant Boi de Llobregat, 7 de maig de 2001

Enric Net i Camats