

Teletreball: Introducció a una forma de treball

Índex

- 01** Què és el teletreball
- 02** Quines feines poden fer-se d'aquesta manera
- 03** El teletreball per l'empresa:
Avantatges i inconvenients
- 04** El teletreball per l'empleat:
Avantatges i inconvenients
- 05** Conclusions
- 06** Més informació

01. Què és el teletreball

El teletreball és un model de prestació de serveis laborals que suposa el desenvolupament d'una activitat professional a distància i fent ús de les tecnologies de la informació i les comunicacions (TIC).

El teletreball suposa una forma flexible d'organització empresarial consistent en el desenvolupament de l'activitat professional sense la presència física del treballador a la seu de l'empresa, durant una part important del seu horari laboral, tot utilitzant algun dels mitjans propis de la societat de la informació per al contacte entre el treballador i l'empresa.

02. Quines feines poden fer-se d'aquesta manera.

El teletreball és una forma de treballar ideal per a ocupacions intensives en gestió d'informació i coneixement. A l'hora de pensar en activitats que poden ser objecte de teletreball, cal tenir en compte les tres característiques principals d'aquesta prestació de serveis:

01. **Organització:** Malgrat que hi poden haver eines per a fer un control horari del teletreballador, la base del teletreball és la programació de la feina que es fa a l'empresa i la fixació d'objectius a complir per part del teletreballador. El control es fa, doncs, a través de tasques, objectius i terminis d'execució.
02. **Autonomia:** Les eines de treball – hardware, software i comunicacions- han de ser fàcils d'usar i no han de suposar l'ús reiteratiu de consultes a agents externs per a conèixer-ne l'ús. La responsabilitat i independència de l'empleat garanteixen el bon funcionament del teletreball.
03. **Virtualitat:** Les tasques s'han de fer sense necessitar l'ús de grans espais o d'una quantitat excessiva d'informació en suport físic. Sobretot si aquesta documentació és sensible per l'empresa que utilitza aquesta forma de treball.

A part d'aquestes característiques de les feines subjectes a ser teletreballades, cal tenir en compte algunes característiques de les persones que poden teletreballar, ja que no tothom té les habilitats i els coneixements necessaris per teletreballar.

El teletreballador ha de ser una persona responsable, organitzada, amb una habilitat notable per a gestionar el temps, així com per aguantar la pressió que pot suposar el treball en solitari.

A més a més, ha de ser una persona autodidacta i amb un interès constant per a adquirir nous coneixements i solucionar les incidències tècniques que puguin produir-se en el seu material de treball.

03. El teletreball per l'empresa: Avantatges i inconvenients.

La velocitat dels mercats actuals demana empreses ràpides i molt dinàmiques, de negocis capaços d'adaptar-se a la demanda i amb uns costos fixos tant baixos com sigui possible. Una combinació de teletreball i externalització permet tenir aquesta capacitat d'adaptació tant i tant necessària.

En aquest sentit, el primer avantatge del teletreball a l'empresa es troba en l'espai físic on s'ubica l'empresa. El teletreballador no ocupa lloc a la oficina, més enllà de les sessions de control de la feina o les necessàries reunions de coordinació organitzativa. Per tant, l'empresa s'estalvia els costos d'un lloguer més elevat, del manteniment d'un espai de treball físic més gran, etc.

L'empresa també guanya en productivitat. El teletreball no és possible sense un control de tasques fetes pel teletreballador. Una de les fórmules de control més utilitzades en el teletreball és a través, com hem dit, de la fixació d'uns objectius laborals i d'uns terminis estrictes per a portar a terme les tasques encomanades. En les empreses on s'aplica el teletreball sol aplicar-se la **Gestió per Objectius** (MbO) ja que aquest sistema de gestió millora l'eficàcia del treball fet i permet l'adaptació de la feina a les finalitats de l'empresa. En el teletreball, l'empresa incrementa el seu control –per mitjans informàtics- sobre la prestació laboral de cadascun dels seus treballadors.

A més a més, el teletreball sol ser un argument per retenir i seleccionar el personal, ja que permet una flexibilitat horària que permet conciliar vida laboral i personal.

Però tot no són avantatges en l'elecció del teletreball. Aquesta manera de treballar presenta un seguit d'inconvenients prou importants com per tenir-los en compte a l'hora d'iniciar el procés de transformació de l'organització o la seva nova implantació. I és que, en empreses de certa dimensió, els quadres mitjos i superiors poden percebre el teletreball com una amenaça a la seva posició i a la capacitat de control dels seus equips de treball. Conscienciar aquests càrrecs de la fal·làcia d'aquesta amenaça és fonamental per a la implantació d'un model de teletreball. La Gestió per Objectius i la facilitat del control de les transmissions electròniques són les claus per a trencar aquesta opinió entre els directius.

Aquesta situació també es pot donar entre els empleats de l'empresa que poden veure el canvi amb recel, desconfiança, por, rebuig i resistència, donat que es tracta d'un canvi important en relació a la seva feina i pot demanar d'una adaptació laboral al mateix.

Un problema important és el de la confidencialitat de les transmissions electròniques. En aquest cas, però, hi ha un seguit de clàusules que poden assegurar el flux correcte de les informacions a través de canals públics de comunicació com Internet. A part que els estudis de seguretat disponibles al mercat indiquen que les fallades més grans de seguretat i confidencialitat d'un sistema informàtic es produeixen dins l'organització, és a dir, que també hi són en empreses que treballin en un únic espai comú.

04. El teletreball per l'empleat: Avantatges i inconvenients.

L'empleat que opta per teletreballar obté un seguit d'avantatges que es poden resumir de la següent manera:

- Conciliació de la vida laboral i personal: La persona que teletreballa ho fa o bé des de casa o bé des d'un centre tecnològicament adaptat i proper al seu domicili, amb el que això suposa de guany en temps de desplaçament al lloc de treball i de possibilitat d'organització de les diverses facetes de la vida de la persona.
- Estalvi de temps i diners, degut a la disminució en els desplaçaments al lloc de treball.
- L'augment de les sensacions de benestar, autoestima i llibertat que reverteixen positivament en el desenvolupament de les tasques encarregades per l'empresa.

A més a més, es considera que es tracta d'una fórmula laboral ideal per a les persones que presenten algun nivell de discapacitat que afecta la seva mobilitat. No hi ha desplaçament, no hi ha problemes de mobilitat.

Els principals inconvenients del teletreball poden extreure's de les característiques de la persona que el realitza i més concretament del fet de treballar a casa i de manera solitària. El teletreballador ha de ser mentalment fort i estricte per diferenciar els espais de treball dels espais vitals normals d'una vivenda.

En aquest sentit es recomana l'estricta aplicació de les tècniques de gestió del temps que podeu consultar en l'Informe corresponent, així com una correcta distribució dels espais a la vivenda o seguir uns hàbits que diferenciïn amb claredat els moments i les situacions. Treballar a casa no vol dir, per exemple, llevar-se i posar-se davant de l'ordinador amb pijama.

Responsabilitat, flexibilitat, organització i independència són característiques imprescindibles per a superar els inconvenients del teletreball.

Un segon grup d'inconvenients és el que es deriva de la manca de normativa específica que reguli el teletreball a l'Estat espanyol. Ara com ara, la normativa aplicable és l'Estatut del Treballador, que regula el treball a domicili en el seu article 13 - d'obligat compliment-; i l'Acord Marc Europeu sobre Teletreball, signat pels principals agents socials i econòmics de la Unió l'any 2002, però que és d'acompliment voluntari.

05. Conclusions.

El teletreball suposa una forma flexible d'organització empresarial consistent en el desenvolupament de l'activitat professional de la plantilla de l'empresa sense la presència física del treballador a la seu de la companyia, durant una part important del seu horari laboral, tot utilitzant algun dels mitjans de comunicació propis de la societat de la informació

La implantació del teletreball a l'empresa permet reduir costos fixos, adaptar l'empresa a les necessitats d'un mercat canviant i en constant moviment i millorar la productivitat de l'empresa i del global de l'economia en tant en quant es redueixen desplaçaments innecessaris i es guanya en qualitat de treball de les persones empleades.

El teletreball, però, necessita de treballadors i empresaris, responsables, autònoms, organitzats i autodidactes.

L'empleat guanya en qualitat de vida, en diners i temps - al evitar desplaçaments innecessaris - i en conciliació de la seva vida personal amb la seva vida professional.

El teletreball, si s'arriba a un acord entre les parts implicades que suposi un guany mutu, és una opció ideal per evitar desplaçaments, conciliar la vida laboral i personal, adaptar-se al nou escenari globalitzador i integrar persones amb problemes de mobilitat.

06. Més informació

- <http://www.teletreball.net> -Web de la Xarxa de Telecentres de la Generalitat de Catalunya.
- http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/ciutadans/orientacio_feina/teletreball/ - Informació al portal del SOC sobre Teletreball.
- <http://www.aet.es> - Web de la Asociación Española de Teletrabajo.
- <http://www.sibis-eu.org> - Indicadors de Societat de la Informació de la Unió Europea. Inclou un apartat sobre eTreball i teletreball.
- http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/46_NUEVAS_TECNOLOGIAS_Y/doc/Acuerdo_Marco_Europeo_sobre_Teletrabajo.pdf - Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo
- <http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm> - Acord Marc Europeu sobre Teletreball.
- <http://www.ugt.es/DatoBasico/datobasico.html>,
<http://www.ccoo.cat/industria/aspnet/noticia.aspx?id=107103> - *Estatut dels Treballadors*: En el seu article 13 regula el treball a domicili, dins del qual es pot considerar el teletreball.

Elaborat per l'Equip de Barcelonanetactiva a partir de les següents fonts d'informació:

- Barrero Fernández, Antonio; *“El Teletrabajo”*. Editorial Libsa, Madrid, 2000
- Castaño, Daniel, *“Trabajar a distancia”* en Ciberpaís Mensual, nº 11, mayo 2001
- *“Conditions for Development of New Ways of Working and Electronic Commerce in Spain”*, by Desarrollo y Recursos, S.L. , Madrid, març del 2000
- Jordi Vilaseca (coord.) *“El Teletreball a Catalunya: conceptes, tipologies, mètriques i polítiques”*. Col. Estudis, núm. 6. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, 2004
- Olga Cuevas (2007) *“El Teletreball: Avantatges i Inconvenients”*.
<http://www.slideshare.net/guitacm/teletreball-avantatges-i-inconvenients?src=embed>

© Barcelona Activa SAU SPM, 1998-2011 - Darrera actualització: 28/02/2011

Tot i que s'ha extremat en tot el possible la cura a assegurar l'exactitud i fidelitat d'aquesta informació i de les dades contingudes, Barcelona Activa SAU SPM no pot acceptar cap responsabilitat legal per les conseqüències que es puguin derivar d'accions empreses com resultat de les conclusions que es puguin extreure d'aquest informe.