

¿Es el teletrabajo una nueva tecnología positiva para el trabajador?



SUMARIO

Se analizan el puesto de trabajo y los riesgos que se entiende pueden surgir del teletrabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, organización laboral, nuevas tecnologías.

INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos, incluida la llamada revolución informática, condicionan cada vez más la vida del hombre. La facilidad de disposición y la implantación han supuesto un cambio radical a nivel social y laboral (1). Se ha dicho en alguna ocasión que las nuevas tecnologías han generado más puestos de trabajo que aspirantes a ellos (2). En efecto, no hay más que ver mensualmente los datos oficiales sobre la evolución del mercado laboral.

Dentro de esas posibilidades que

las nuevas tecnologías ofrecen pueden encuadrarse el teletrabajo, motivo de análisis en el siguiente artículo, ahora que está siendo empleado en su justa medida por muy pocas empresas y ahora que se espera un interés creciente hacia el tema por parte de los organismos oficiales y algunos empresarios, con distinta visión de futuro que algunas multinacionales.

No parece haber acuerdo a la hora de definir lo que es el teletrabajo, siendo fácil encontrar términos parecidos, pero diferentes, en la literatura anglosajona (*telecommuting, home-working, remote working, networking,*

J. PÉREZ BILBAO

F. MARTÍN DAZA

Psicólogos. Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales

P. CAMPS DEL SAZ

Médico. Analista-Programador (Madrid)

J. A. LÓPEZ GARCÍA SILVA

Especialista en Medicina del Trabajo (Madrid)

etc.). Tal vez, una de las mejores definiciones que pudieran encontrarse es aquella que define al teletrabajo como una forma flexible de trabajar que abarca un intervalo amplio de actividades laborales, todas las cuales suponen trabajar lejos del empleador, o del lugar tradicional de trabajo, estando implicado en el mismo tanto el procesamiento electrónico de la información, así como el empleo de las telecomunicaciones, para mantener al empleador en contacto con los empleados (3). Esta definición excluye al trabajador clásico, así como a los que trabajan esporádicamente en su ca-



Los avances tecnológicos, incluida la llamada revolución informática, condicionan cada vez más la vida del hombre.

sa, pero incluye a los que trabajan de una manera más reglada o continuada en su casa (programadores, técnicos en imagen) o desde su casa (vendedores), e incluso a los que trabajan en centros de trabajo del tipo de las oficinas satélites. En caso de duda, una forma nueva de trabajo, en la que las telecomunicaciones son una parte fundamental del mismo, puede ser catalogada dentro de la modalidad del teletrabajo.

CARACTERÍSTICAS

Tipo de actividad

No es teletrabajo aquel que supone un contacto constante en un lugar fijo, o el empleo de maquinaria y herramienta compleja de grandes dimensiones; si es aplicable la definición en las profesiones relacionadas con el manejo, procesamiento y distribución de información que revisten un carácter más personal y de contenido predominantemente intelectual o de tipo técnico. Algunos de ellos se citan en el cuadro 1.

CUADRO 1. Algunos profesionales que pueden teletrabajar, al menos parcialmente.

Arquitectos	Diseñadores gráficos	Ingenieros
Audidores	Diseñadores industriales	Mecanógrafos
Artesgráficas	Diseñadores textiles	Periodistas
Bancarios(*)	Enseñanza a distancia	Publicistas
Consultores	Escritores	Sociólogos
Delineantes	Estadísticos	Traductores
Directivos	Informáticos	Vendedores

(*) Cuando muchos puedan «operar» en sus cuentas corrientes, etc., desde su ordenador casero, ¿hasta dónde podrá llegar la «reconversión del sector»?

Empleo de telecomunicaciones y tecnologías de la información

Teléfono, PC no conectado, PC conectado a X32 para transferencia de ficheros, fax, correo electrónico, PC/AS400 conectados a servidores, distintos tipos de redes...

Modalidades

Unidad organizativa donde esté ubicado el trabajador

Puede distinguirse entre teletrabajador autónomo, cooperativo o corporativo, según se trate, respectivamente, de un teletrabajador independiente (periodistas, secretarías, escritores, programadores...), un teletrabajador que se sirve de medios compartidos por varias empresas (software y talleres comunes en la industria textil), o un teletrabajador que desarrolla su trabajo fuera de las instalaciones de la empresa a la que pertenece.

Ubicación del trabajador

Debe distinguirse entre el que se realiza en el propio domicilio (médicos, traductores, abogados, mecanógrafos, arquitectos...), el teletrabajo «nómada», que tiene lugar en la calle o en las instalaciones de los clientes (vendedores, agentes de seguros, auditores...), y el teletrabajo desarrollado en oficinas descentralizadas o centros de teletrabajo, sean o no de la empresa interesada.

Tiempo durante el que se trabaja

Es fácil imaginar que cuando el teletrabajo se combina con la presencia en la empresa algunos días a la semana, se habla de teletrabajo flexible; si no se pisa la empresa y todas las comunicaciones se llevan a cabo por los distintos medios antes citados, se habla de teletrabajo a tiempo completo, y, como derivación de ello, deberá considerarse también el teletrabajo a tiempo parcial, que incluye una idea igual a la de los arrendamientos de servicios, a diferencia de los dos anteriores, teletrabajando cuando, de manera discontinua y no periódica, la empresa, encarga algún trabajo al teletrabajador.

VENTAJAS

Si hay que considerar los aspectos positivos de este producto será pro-

bable encontrar las siguientes argumentaciones.

Ventajas para el trabajador

Laborales/personales

Entre otras se citan la oportunidad de independizarse, de tener un mayor control del trabajo, un mejor manejo del tiempo, de poder resolver problemas y afrontar de forma exitosa las nuevas necesidades técnicas y de aprendizaje, aumentando asimismo el grado de automotivación e iniciativa en el trabajo, el incremento de las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo para colectivos especiales de trabajadores (trabajadores discapacitados...), etc.

Socio-familiares

Se dispone de más tiempo para su familia, municipio, ocio y vida social.

Económicas

Al eliminar una serie de gastos incluidos en el trabajo tradicional, como pueden ser el transporte (gasolina y mantenimiento del coche), la comida y bebida que pueden consumirse en relación con el trabajo e incluso el gasto en ropa que puede suponer el hecho de trabajar a la manera clásica.

Ventajas para la empresa

Reducción en gastos de inmuebles

En alquileres o compra de locales, electricidad, material de oficina, mantenimiento, impuestos, etc.

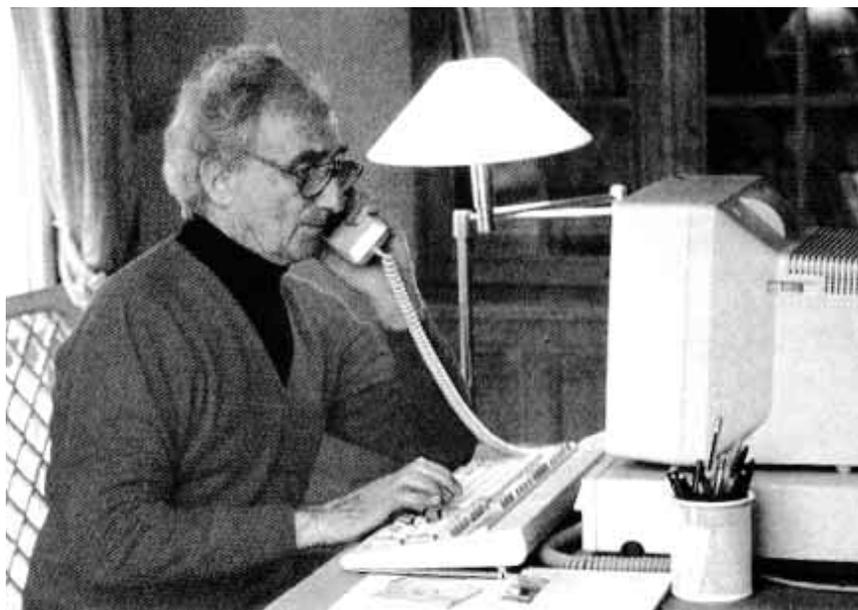
Flexibilidad organizativa

El teletrabajo da lugar a una serie de consideraciones en términos de beneficios:

– *Posibilidad de subcontratar tareas o servicios*, sea para sus propios fines o en respuesta a la competencia del mercado.

– *Posibilidad de contar con trabajadores cualificados* que, de otra manera, no trabajarían para la empresa por motivos de distanciamiento geográfico, laborales de otro tipo o familiares.

– *Mayor productividad al ahorrar tiempo de transporte y tiempo no productivo* consecuencia de las relaciones interpersonales dentro de la empresa.



El teletrabajo se puede definir como una forma flexible de trabajar, lejos del empleador y del lugar tradicional de trabajo.

Las centrales sindicales deben llevar a cabo su actuación con la máxima documentación y conocimiento de los problemas laborales, en su más amplio sentido, que pueden surgir del crecimiento previsto de esta nueva tecnología.

– *Mayor productividad al haber eliminado el absentismo*, sobre todo en los puestos de teletrabajo a tiempo completo, o a tiempo parcial en el sentido en que se definió anteriormente. Parece ser que se reduce en los casos de teletrabajo en centros específicos, no habiendo datos suficientes sobre ello.

– *Mayor productividad al aplicar la política de dirección por objetivos* que puede esperarse del desarrollo de estos sistemas de trabajo, especificando a cada individuo lo que se espera de su transcendente aportación al proyecto social, económico y humano de una organización a la que tal vez ni pertenezca.

Reducción en gastos de personal

Disminución de absentismo en su concepto más amplio, disminución de gastos en medidas de salud y seguridad en el trabajo, no son necesarios proyectos de acción social al poder recortar la plantilla fija hasta niveles insospechados, disminución de gastos en cotizaciones al existir la posibilidad de contratos por proyecto, por servicios, etc., establecidos con trabajadores ajenos a la empresa, independientemente de su afiliación, en el caso de nuestro país a la Seguridad Social.

Ventajas para la comunidad

Una vez más se observan ventajas, que en este caso se resumen en:

– *Ahorro de energía con reducción de la polución aérea* debida al ahorro energético en transporte.

– *Reducción del número de horas de trabajo perdidas*, al no tener que desplazarse y disminución del absentismo.

– *El teletrabajo es una manera de posibilitar una mayor integración de los discapacitados en el mercado laboral, siempre que no se entre en dinámicas de explotación de dichos trabajadores*. De este modo, también pueden empezar a replantearse muchos expedientes de invalidez al existir personas cuya formación les permite realizar esta modalidad laboral; a modo de ejemplo real, en que esto pudo haber sido posible (y no lo fue), se encuentra el caso de un contable con agorafobia.

ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD DE LOS PUESTOS DE TELETRABAJO

Con los datos anteriores deben hacerse consideraciones sobre las condiciones de trabajo inherentes a esta nueva tecnología:

Condiciones ambientales y acondicionamiento físico del puesto

Debe comenzarse abandonando la idea de estereotipar o estudiar un puesto ideal de teletrabajo. Cada uno vive en la casa que puede (pocos en la que quieren), tiene un espacio determinado y dispone del material que posee (a saber qué mesas, sillas, equipo informático y mobiliario, etc.). No hablemos de las exigencias clásicas de confort ambiental en cuanto a calidad del aire (5) o sobre condiciones de trabajo en pantallas de visualización (6). Cada uno tendrá el ruido que le haya tocado en su domicilio, la temperatura que corresponda y la iluminación que le hayan puesto a la casa o que se haya puesto él porque queda más mona o le apetece. Por ello, la pretensión de estudiar tales puestos de trabajo desde este punto de vista es, hasta cierto punto, absurda.

La pretensión, como se encuentra descrita en diversos proyectos y en otros documentos, es que la empresa sea quien corra con los gastos de habilitar el puesto de trabajo dentro del domicilio... Habida cuenta del estado actual de la situación, ¿es creíble que una empresa cualquiera, de tipo «medio», vaya a acondicionar puestos de trabajo individuales cuando no lo hace, o lo hace mal, en sus propios locales? Teniendo personal dispuesto a trabajar en su casa, ¿para qué crear centros de teletrabajo, salvo que existan rentabilidades muy concretas? La idea de dejar una habitación en el domicilio solamente como oficina de teletrabajo resulta, en ocasiones, muy difícil, según está el tema de la vivienda: ¿se va a privar de la posibilidad de teletrabajar a aquellos cuya casa no reúna los requisitos mínimos de espacio?

Así, resulta utópica la pretensión de que el domicilio del seleccionado para teletrabajar tenga, además de una habitación confortable para emplear como oficina, adecuados niveles de ruido, ciertas medidas de seguridad para el individuo y el equipo, y cumpla, en fin, con las medidas de salud y seguridad establecidas por la ley, así como responder ante ella de tales medidas.

Se puede pensar que el perfil ideal del teletrabajador sería el de una persona automotivada, de gran autodisciplina, humilde, capaz de trabajar con la mínima supervisión, responsable, incluso introvertida, bien organizada y con capacidades de adaptación, de comunicación, de afrontar su trabajo con un contacto social mínimo, de compaginar debidamente las tareas laborales con las de hogar, dispuesta a viajar cuando sea necesario; todo ello sin olvidar su estatus social en lo referente a su vivienda.

La solución más razonable, para los que puedan adaptarla, consistiría en dar una serie de guías o consejos (7) sobre cómo deberían ser estos puestos de trabajo, y que las apliquen los que puedan.

Los riesgos, de este modo, no se equipararían a los existentes en un domicilio normal, como en un principio se podría haber pretendido. Solamente las cuestiones relativas a seguridad estructural serían similares. Es probable que los posibles proble-

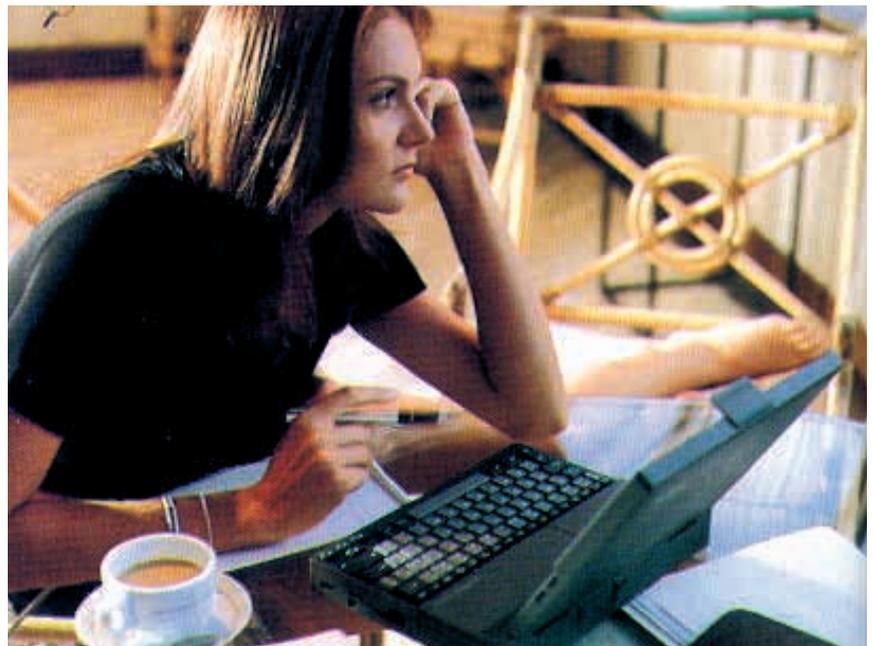
mas posturales, visuales, etc., continúen en una medida parecida a situaciones propias de trabajo en PVD.

No se olvida a los teletrabajadores «nómadas» o móviles, que tienen que añadir riesgos de estrés, robo o accidente a los ya descritos, si bien en muchas ocasiones podrán relacionarse más, que no necesariamente mejor, con la gente.

Aspectos psicosociales y organizativos

Demandas del trabajo

Por mucho que se diga y pretenda argumentar en contra, la persistencia histórica de la aplicación de la organización científica del trabajo implica el riesgo de su implantación a estos niveles: el proyectar tareas de bajo tiempo de aprendizaje y pocas y repetidas operaciones es perfectamente factible a nivel informático. También es posible la imposición de una sobrecarga de trabajo que obligue a un ritmo elevado o a la realización de más horas de las recomendables, independientemente de cómo se haya planteado la organización del trabajo. De este modo, puede quedar limitada, en principio, la supuesta libertad del trabajador en la toma de decisiones para afrontar las demandas del trabajo. Corren peligro así la autonomía temporal y operacional que pudieran atribuirse a esta nueva modalidad de trabajo.



Una ventaja económica del teletrabajo puede ser la eliminación de gastos de transporte, de comidas e incluso de vestuario.

Las pausas pueden deberse a quehaceres domésticos o a distracciones familiares e incluso hastío por estar gran parte del tiempo metido en el mismo sitio (es decir, la misma habitación de la misma casa donde se pasa uno todo el día). Las posibilidades de comunicación y de participación o iniciativas en los objetivos del trabajo o en la realización de la tarea pueden quedar reducidas o anuladas, sobre todo en el tipo de trabajo que se realiza de forma completa en el domicilio. Las posibilidades de cambios sustanciales en las condiciones de trabajo, a las que podría aludirse como otro tipo de exigencias «por necesidades de la empresa o del trabajo», también existen.

Apoyo social

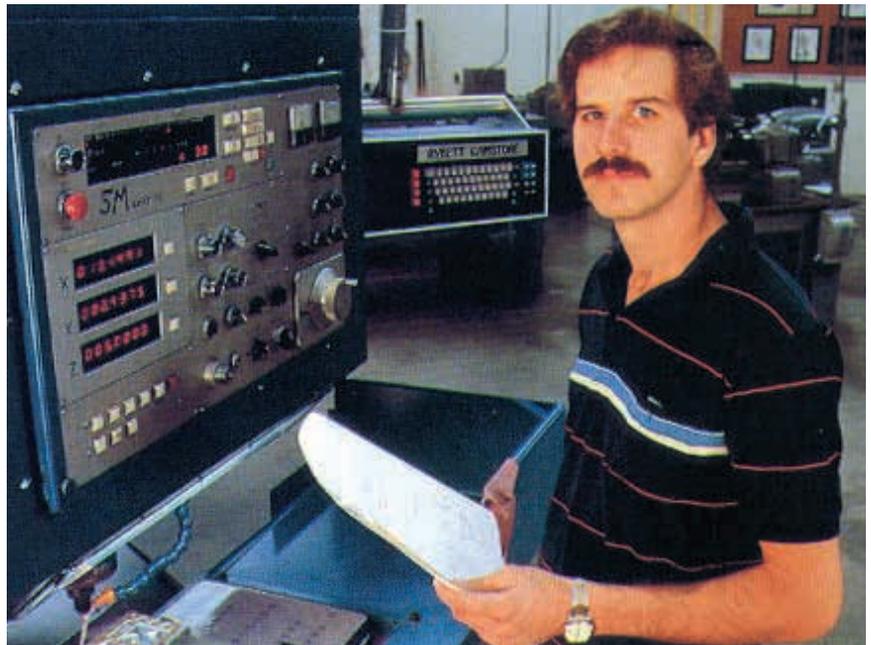
La anulación o reducción en gran medida de los contactos interpersonales puede llevar a la mayor percepción a algunos factores medioambientales que pudieran ser poco deseables por lo expuesto anteriormente. Al no poder comparar la situación propia con la del resto de compañeros, es posible una percepción menos objetiva de la realidad. La pérdida del afecto, comprensión, apoyo y seguridad que en un momento dado pueden proporcionar los compañeros, o algún grupo, contribuye a completar el cuadro de riesgos.

El hogar y la familia

En el caso de quienes realicen el trabajo en el hogar habitual puede producirse una dificultad para separar el trabajo de la familia. Lo que normalmente son dos lugares distintos, asociados a vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada) se convierten en uno solo. En este contexto, la familia puede ser especial objeto de las consecuencias de la tensión laboral del trabajador, ya que puede ver incrementado su estrés debido a que es ahora ella quien ha de proporcionar el apoyo social al trabajador.

Condiciones de organización propias de la empresa

Pueden desaparecer la promoción y el estatus, los cauces de comunicación y participación que afectan a la empresa, los sistemas de formación, de motivación, etc. Uno de los problemas que se puede plantear en el caso de teletrabajadores por cuenta aje-



No es teletrabajo aquel que supone un contacto constante o el empleo de maquinaria y herramienta compleja de grandes dimensiones.

na que desempeñen su tarea en su hogar habitual es el de conjugar algunos de los principios de la acción preventiva que competen al empresario y que recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), en su artículo 15, con el principio constitucional de la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 de la Constitución Española de 1978). Asimismo se producirá conflicto en el supuesto de visitas a los centros de trabajo por parte de la autoridad laboral, en cuanto que, ahora, el centro de trabajo es el domicilio del trabajador, y el principio constitucional indicado permite al teletrabajador impedir la entrada a su domicilio. Muy probablemente, estas cuestiones deban solucionarse a través del consenso entre las partes y mediante su reflejo escrito en un «contrato» o «acuerdo de teletrabajo» que, paralelo al contrato laboral, recoja las especificidades de la situación del teletrabajo.

Características personales

A la hora de adaptarse a un puesto de teletrabajo, algunas características de la personalidad de los potenciales teletrabajadores (personalidad de tipo A: las personas dependientes, conflictivas o con trastornos de adaptación, e incluso aquellos con *locus* de control externo) pueden suponer un obstáculo o, cuando menos, constituirse en una fuente de problemas y dificultades.

La forma de apreciar la nueva si-

tuación también dependerá de la persona. Así, el nuevo puesto de trabajo puede percibirse como una amenaza para el futuro debido a la posible precariedad en el trabajo y por la cantidad de personas que, en la misma situación, buscan o pueden realizar el mismo tipo de trabajo. El cambio que puede suponer para el trabajador al ver modificada tanto su situación y estatus dentro de la empresa como su identificación con la misma, lo que puede afectar tanto a la salud y al bienestar psíquico y, sobre todo, social del trabajador como al rendimiento y a los resultados de su trabajo. En este último caso no hay problema, ya que el despido, salvo regulación, será más libre si cabe, e incluso puede ser inexistente al no proceder tal despido por no existir relación contractual laboral previa objetivable, sino una relación contractual de tipo civil.

De este modo, puede pensarse que el perfil ideal del teletrabajador sería el de una persona automotivada, de gran autodisciplina, humilde, capaz de trabajar con la mínima supervisión, responsable, incluso introverso, bien organizada y con capacidades de adaptación, de comunicación, de afrontar su trabajo con un contacto social mínimo, de compaginar debidamente las tareas laborales con las del hogar, dispuesta a viajar cuando sea necesario; todo ello sin olvidar su estatus social en lo referente a vivienda, como hemos expuesto previamente.

Son necesarios, pues, una buena selección de personal y un acuerdo

contractual satisfactorio con dichas personas para evitar posteriores problemas (8). Ni que decir tiene lo fácil que puede llegar a ser la creación de trabajo clandestino. Ello da lugar, obviando el papel que puedan tener las distintas autoridades, a las siguientes consideraciones sobre el papel de los sindicatos en la regulación legal de la actividad del teletrabajo.

Aspectos sindicales

Las centrales sindicales deben llevar a cabo su actuación con la máxima documentación y conocimiento de los problemas laborales, en su más amplio sentido, que pueden surgir del crecimiento previsto de esta nueva tecnología (9). Se deberán tener en consideración los riesgos inherentes a determinados puestos de trabajo, que pueden dar lugar a una visión tan oscura, aunque sea en distintos grados, como la que puede plantearse al hablar de riesgos de tipo psicosocial, que no se consideran habitualmente.

Con el tema del teletrabajo existe el riesgo de caer en situaciones en vacío o indefensión. Ya se ha mencionado la posibilidad de contratos de arrendamiento de servicios, por proyecto, a tiempo parcial, etc. Si un día de trabajo oficial de 30 personas distintas puede traducirse a un parado menos en los datos oficiales de ese mes, el teletrabajo puede ayudar a solucionar las cifras del paro, pero no el problema. Negar la actual inseguridad en la estabilidad del empleo no parece lo más realista, y el teletrabajo puede ser un medio más de generar trabajo en condiciones precarias y de explotación. La experiencia de los primeros teletrabajadores en Estados

CUADRO 2. Guías para la protección del teletrabajador (Communications Workers of America [CWA] [1-10]/Banking, Insurance and Finance Union [BIFU] [11, 12]/Manufacturing, Science, Finance union [MSF] [13-21]³

1. Igualdad de paga y beneficios.
2. Presencia en la oficina central durante, al menos, dos días a la semana.
3. Las visitas domiciliarias de los jefes de equipo o responsables no serán más de dos en el mes.
4. Si el equipo y mobiliario son aportados por los empleados, se les reingresarán todos los gastos, además de permitir la inspección de los centros domiciliarios por parte de los sindicatos.
5. Igualdad de promoción, información y oportunidades, manteniendo contactos diarios procedentes de los sindicatos por medio de las comunicaciones.
6. Limitaciones en la monitorización de los teletrabajadores.
7. No existirá trato preferencial para los teletrabajadores.
8. Igual formación, y formación extraordinaria si lo requiere el equipamiento o el trabajo.
9. Reclutamiento de los teletrabajadores solamente a partir del personal existente en la empresa (no contratados desde el mercado laboral).
10. No se producirá la conversión del estado de empleado al de subcontratado o proveedor de servicios externo (¿no recuerda esto a los servicios externos de prevención?).
11. Todos los teletrabajadores deben ser voluntarios.
12. Debe existir el derecho a retornar de forma automática al equipo central.
13. Las estaciones de teletrabajo estarán ubicadas en una habitación aparte dentro del domicilio.
14. Reuniones periódicas entre los teletrabajadores y los miembros del núcleo central.
15. Derecho al empleo de los equipos para comunicarse con otros compañeros (disminuyendo así el aislamiento).
16. Supervisor específico para cada teletrabajador que le preste el debido apoyo con cierta periodicidad.
17. Oficial o encargado específico de Salud y Seguridad, con representación de los teletrabajadores en los Comités de Salud y Seguridad.
18. Acceso de los sindicatos a los teletrabajadores por medio de las redes electrónicas.
19. Establecimiento de unos controles del teletrabajador.
20. Derechos legales de los teletrabajadores para conocer los niveles retributivos del equipo central y de otros teletrabajadores.
21. Derecho legal a rehusar trabajar en su casa.

Unidos puede servir de ejemplo, sin acudir a otras imágenes de sobra conocidas de la época victoriana, e incluso a algunas más recientes de diversa repercusión periodística.

De este modo, la diferencia con una relación laboral normal y la iden-

tificación de los compromisos de ambas partes deberán quedar claros en el contrato (quién aporta el equipo; quién paga la línea telefónica, la luz, y las reparaciones del equipo; qué se entenderá por accidente de trabajo; qué ocurrirá con el cuidado de los niños; qué desplazamientos y adónde, tiempo de contrato y trabajo a realizar, formación, régimen de cotización, etc.). El teletrabajador deberá ser informado puntualmente de la nueva situación y de los términos del contrato. No se pretende hacer aquí un desarrollo jurídico del tema, exponiéndose en el cuadro 2 una serie de recomendaciones sindicales para la protección de los teletrabajadores que puede ser positivo tener en cuenta, toda vez que se evitan muchos de los riesgos anteriormente expuestos.

CONCLUSIÓN

La respuesta a la pregunta que sirve de título a este artículo habría que emitirla considerando los distintos aspectos analizados en este artículo.

Es inobjetable que existe un mercado objetivo por explotar cuyas necesi-



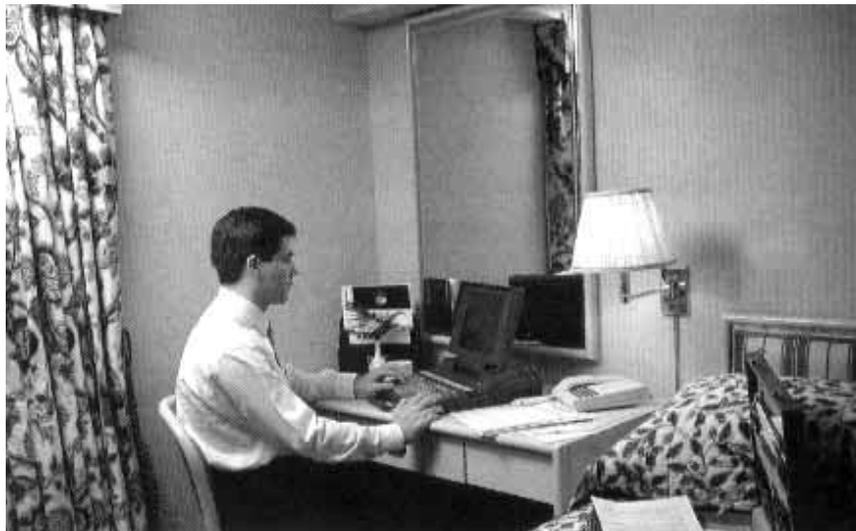
El teletrabajo puede ser un medio más de generar trabajo en condiciones precarias y de explotación.

dades podrían cubrirse por medio de las comunicaciones, parte esencial hoy día de cualquier sector industrial (10). Tampoco es discutible que las nuevas tecnologías suponen unas ventajas indudables. Sin embargo, la concepción de sistemas de trabajo a partir de las posibilidades que permiten esas nuevas tecnologías, sin otras consideraciones, puede resultar contraproducente si lo que buscamos con esos nuevos sistemas es sólo la mejora del rendimiento y de las condiciones de trabajo. No es admisible proponer una nueva forma de organizar el trabajo obviando los problemas que pueden ocasionar. La situación real en la implantación de estos sistemas de teletrabajo refleja la desconsideración de gran parte de las condiciones básicas requeridas aquí expuestas, y que su popularidad no es debida precisamente a que constituya una mejora en las condiciones de trabajo o a que sea fruto de una mayor preocupación por el bienestar del trabajador, sino intereses puramente económicos derivados de la reducción de costes en instalaciones y en personal y de la integración económica.

La actual legislación española resulta bastante insuficiente, ya que no contempla las peculiaridades de ciertos tipos de nuevas tecnologías que podrían permitir, dentro de un mercado laboral complicado, abusos de diversos tipos. Asimismo, esta situación legal actual y las previsibles demoras de la legislación española en adaptarse a las situaciones reales permiten, y permitirán, la proliferación de puestos de teletrabajadores en las situaciones más penosas.

Lamentablemente, empresas módicas hay muy pocas. Se ha tenido oportunidad de observar a nivel práctico cómo, en modo ejemplar, se plantea el teletrabajo en una empresa multinacional británica del petróleo, con implicación directa, además, del Servicio Médico de Empresa. Conociendo otras realidades empresariales, lo visto en tal empresa y lo conocido de otro par de ellas sólo puede resultar anecdótico, modélico y envidiable. Ojalá no se lleguen a ver nunca talleres clandestinos, no textiles, sino de teletrabajo, que corresponderían a la máxima expresión de los riesgos que se pretenden plantear aquí. Y, lo que es peor, que esa imagen de taller clandestino, con absoluto deterioro de cualquier condición de trabajo, constituya una empresa legalizada y que a ese tipo de lugar, históricamente oculto, gris y cochambroso, se le llame centro satélite, hotel u oficina de teletrabajo.

En el cuadro 1 se exponen distintas profesiones que pueden pasar siste-



¿Se puede privar de la posibilidad de teletrabajar a aquellos cuya casa no reúna los requisitos mínimos de espacio?

máticamente al régimen autónomo de nuestro país (suponiendo que paguen), con descarga de las cotizaciones correspondientes para las empresas, si bien en algunos casos el trabajo como autónomo ha sido el habitual a lo largo de la vida laboral de algunos de esos profesionales. Cálculos optimistas hablan del millón y medio de personas a comienzos del siglo que viene.

De otro lado, si con el término «eventos vitales estresantes» (11) se hace referencia a acontecimientos que requieren un reajuste de las actividades cotidianas de los individuos y que son percibidos, además, como indeseables, el teletrabajo puede resultar estresante por el potencial volumen de trabajo, la formación, información y comunicación necesarias para cumplir el trabajo de forma satisfactoria; el nivel de especialización elevado en ocasiones; la falta de perspectivas en el desarrollo de nuevas habilidades profesionales; la distinta organización laboral, con ausencia o reducción del apoyo social clásico; la posible precariedad en el empleo, etc.

En esta situación, solamente desde el conocimiento de los factores reseñados y con la intención de ajustar el trabajo a las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, estableciendo sistemas motivadores que reconozcan realmente la aportación del individuo y que permitan el mantenimiento de su identificación con la empresa y estatus dentro de la misma, el teletrabajo puede empezar a mirarse como una nueva forma, adecuada, de trabajo, y no como una nueva fuente de explotación generadora, fundamentalmente, de estrés y

problemas psiquiátricos para el individuo y de precarización del empleo para la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- (1) DI MARTINO, V., y WIRTH, L.: «Teletrabajo; un nuevo modo de trabajo y de vida». *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm. 4, 1990.
- (2) «Nuevas tecnologías. Más puestos de trabajo que aspirantes a ellos». *Capital Humano*, 1988; 4: 33-35.
- (3) GRAY M.; HODSON, N., y GORDON, G.: «Teleworking explained». Wiley & sons eds. 1994.
- (4) PÉREZ-ÍÑIGO, C., y ORTIZ CHAPARRO, F.: «Teletrabajo y organización empresarial». *Bit 92*, abril-mayo 1995.
- (5) HERNÁNDEZ CALLEJA, A.: «Calidad del aire interior: riesgos microbiológicos en los sistemas de ventilación/climatización». I.N.S.H.T.: NTP 313, 1993.
- (6) CÓRDOBA, A., y VILLAR, M. F.: «Diseño del puesto de trabajo de operador de P.V.D.». *Documentos técnicos 49:89*. INHST ed. 1989.
- (7) MOORCROFT, S., y BENNETT, V.: «European Guide to Teleworking». European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995.
- (8) BAUER, W.; MAILE, M., REBMAN, E., GLASER, W., y GLASER, M.: «Telehome-work case study. Empirical study on the conditions and effects of telehome-work». European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, WP/95/58/EN.
- (9) ORTIZ CHAPARRO, F.: «El teletrabajo como problema o como solución». *Boletín de Fundesco*, mayo 1995.
- (10) DE BONY, E.: «La creación de puestos de trabajo en la sociedad de la información». *I & T Magazine*, Inv. 1994-95.
- (11) HOLMES, T. H., y RAHE, R. H.: «The Social Readjustment Rating Scale». *Journal of Psychosomatic Research*, 11; 213-218. 1967.