

ASUNCIÓN BLANCO ROMERO

***Teletrabajo, género y territorio.
Una comparación entre Cataluña,
Ardèche y Québec***

TESIS DOCTORAL

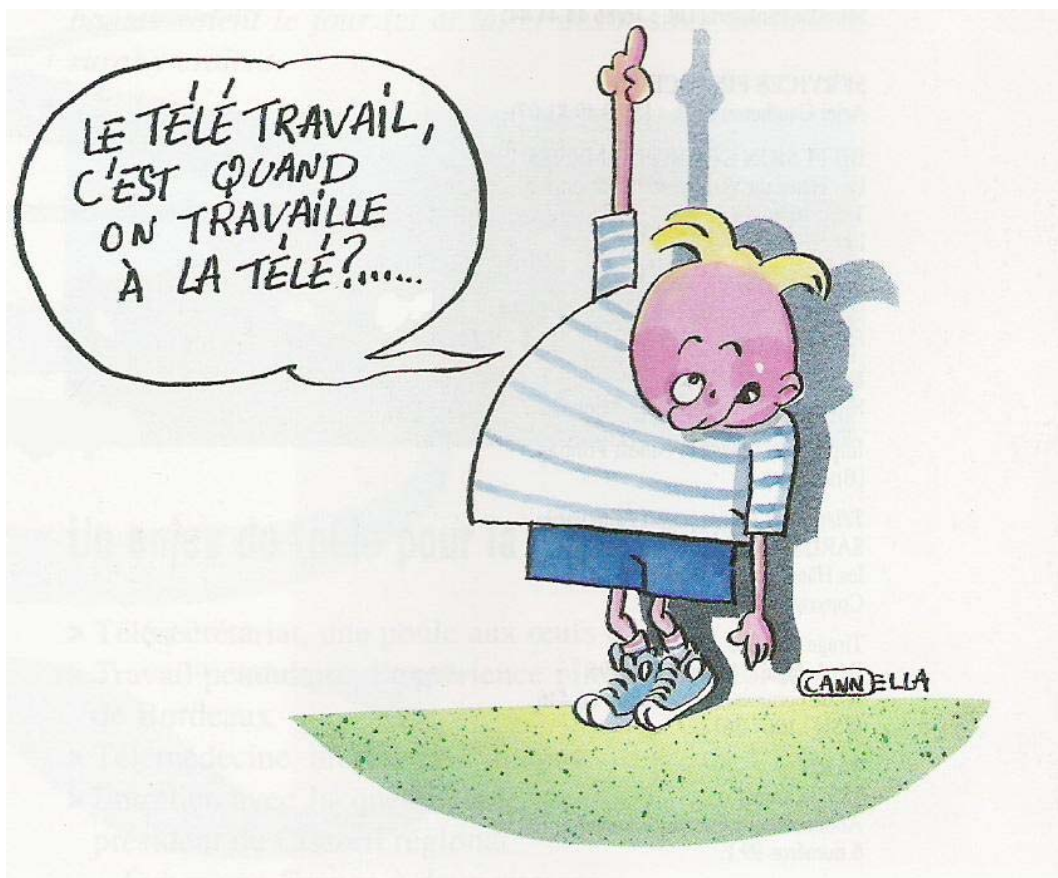
Dirección: Gemma Cànoves Valiente



Universitat Autònoma de Barcelona

DEPARTAMENT DE GEOGRAFIA

BELLATERRA, ENERO 2005



Fuente: Télétravail magazine, n° 2. 1996

A mis padres

Agradecimientos

La realización de la presente Tesis ha sido fruto de un lento proceso en el que han intervenido muchas personas expertas en el tema y, al mismo tiempo, compañeras de esfuerzos a las cuales quiero dirigir mi reconocimiento.

El recorrido se inició en Aix-en-Provence, donde, desde hace ya unos años, cuento con el apoyo y el cariño de Monsieur y Mme. Richez-Battesti (profesores de la Université de Provence). A ellos les he de agradecer su soporte proporcionándome las condiciones necesarias para poder llevar a cabo un proceso formativo investigador. Hasta la tranquilidad del pueblecito de Mayras, he de enviar mi reconocimiento a Marie José Gazel y André Gonthier, por haberme ofrecido trabajar con ellos, siempre en un clima de colaboración, acompañamiento y reflexión, ofreciéndome sus consejos, orientaciones y acogida hogareña.

Al otro lado del Atlántico, las ayudas fueron numerosas. Al equipo del IREF, en la Universidad de Québec a Montreal, debo la realización de gran parte del análisis bibliográfico y del trabajo de campo. Especialmente a Lorraine Archambault, quien puso a mi disposición su tiempo, infraestructura y cooperación. A Diane-Gabrielle Tremblay, de la Télé-université, Université du Québec a Montréal, por su tiempo. A Jeanne Doré, de "Boulot vers", por su cariño, atención y dedicación, no únicamente científica, sino también humana y femenina.

De vuelta a casa, he de agradecer la acogida de Maria Dolors Garcia Ramon, así como todo el equipo, que entre 1996 y 2000 formaba parte del grupo de investigación de Geografía y Género. Al Departamento de Geografía de la UAB por ofrecerme un lugar donde trabajar y convivir con personas que han entendido las dificultades vividas como Maria Villanueva, Carmen Gonzalo, Paco Muñoz. Especial importancia para mí, y para el estudio, ha tenido la presencia y la comprensión de mi directora, Gemma Cànoves, que además de guiarme en la ardua elaboración de este trabajo, siempre ha conseguido darme ánimos, constancia y no dejar que me aburriese antes de hora, en un trabajo un tanto atípico.

A ambos lados del océano, mi enorme agradecimiento a todas las personas que han estado dispuestas a ofrecerme su tiempo de manera desinteresada, permitiendo realizar las entrevistas con entusiasmo, desvelándome parte de sus sueños, miedos e inquietudes.

En último lugar, pero no menos importante, mi gratitud por el apoyo, comprensión y paciencia de todos aquellos más cercanos que han sufrido las consecuencias de esta etapa, y a pesar de la histeria de los últimos meses han seguido escuchando y ayudando. A Francis, Elena, Concha, Roberto, Sole, Luis, Lucía...

Índice general

Agradecimientos	3
Índice general	5
Índice de tablas y gráficos	9
Prefacio	13
1. Introducción	15
1.1. Presentación y justificación de la investigación	15
1.2. Objetivos principales e hipótesis.....	18
1.2.1. Objetivos	19
1.2.2. Hipótesis	24
1.3. Estructura de la tesis	28
1.4. Bibliografía.....	32
2. TICs, territorio, desarrollo y empleo en la “Sociedad Informacional”	35
2.1. Introducción	35
2.2. De la revolución de los transportes a la revolución de las telecomunicaciones. ¿Nuevo equilibrio o nuevas desigualdades?.....	38
2.2.1. Evolución de las telecomunicaciones.....	39
2.3. Teleautopistas y desarrollo local.....	42
2.3.1. La sociedad Informacional en la Unión Europea.....	52
2.3.1.1. Las acciones comunitarias en el desarrollo de la sociedad informacional.	53
2.4. Ciberespacio y territorio. Una aproximación desde la geografía.	56
2.4.1. Impacto territorial y dinámicas locales.	57

2.5. TICs y mercado laboral. Hacia nuevas formas de organización del trabajo.	68
2.5.1. Teletrabajo y género	73
2.5.1.1. El colectivo de mujeres teletrabajadoras	75
2.5.1.2. ¿Por qué las mujeres trabajan a domicilio?	77
2.6. Conclusiones al capítulo	82
2.7. Bibliografía	86
3. Una nueva forma en la organización del trabajo: El teletrabajo o “e-work”	101
3.1. Introducción.....	101
3.1.1. El marco general de la informatización	102
3.2. Una nueva forma en la organización del trabajo: El teletrabajo o “e-work”	105
3.2.1. El teletrabajo en la sociedad post-industrial: una corta historia.....	105
3.2.2. Sociedad, tecnología y teletrabajo.	109
3.3. El teletrabajo, un fenómeno de ambiguas e imprecisas definiciones.....	110
3.3.1. Modalidades de teletrabajo.	117
3.3.2. Los telelocales, los telecentros y los centros de servicios compartidos	121
3.4. La implantación del teletrabajo en los últimos años.....	126
3.4.1. Las estadísticas, las cifras y la realidad	127
3.4.2. El teletrabajo en las regiones estudiadas.....	138
3.4.2.1. El caso de Québec	138
3.4.2.2. El teletrabajo en Francia y España: la aplicación de los programas europeos...143	
3.5. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo para los diferentes agentes implicados.....	154
3.5.1. La imagen del teletrabajo.	154
3.5.2. Ventajas para la empresa	157
3.5.3. Ventajas para el teletrabajador.....	160
3.5.4. Ventajas para la sociedad	163
3.5.5. Inconvenientes del teletrabajo.....	166
3.6. Aspectos jurídicos: ¿En qué contexto situar los nuevos modos de organización?	173
3.6.1. Status jurídico del teletrabajador y de su lugar de trabajo.....	174
3.7. La posición general de los sindicatos respecto al teletrabajo	178
3.8. Resistencias al teletrabajo.	183
3.9. Aplicaciones actuales del teletrabajo. Algunas experiencias pioneras en Europa.....	184
3.10. Conclusiones al capítulo	190
3.11. Bibliografía	194

4. Metodología y áreas de estudio	207
4.1. Introducción	207
4.2. Metodología cualitativa versus cuantitativa.....	208
4.2.1. El enfoque cualitativo en geografía del género.....	212
4.2.2. Determinación de la muestra de análisis	214
4.2.3. El análisis previo	215
4.2.4. El trabajo de campo: la entrevista en profundidad	217
4.2.4.1. Elección de las áreas de estudio.....	218
4.2.4.2. Características generales de la muestra de análisis	230
4.2.4.3. La guía de la entrevista en profundidad	234
4.2.4.4. Realización de las entrevistas y observación participante.	238
4.2.4.5. El cuestionario	241
4.2.5. El tratamiento de la información.....	243
4.2.5.1. Transcripción y explotación de las entrevistas en profundidad.	244
4.2.5.2. Vaciado de los cuestionarios.....	248
4.3. Conclusiones al capítulo	249
4.4. Bibliografía	252
5. El teletrabajo en Cataluña, Ardèche y Québec. Resultados empíricos y análisis.	257
5.1. Introducción	257
5.2. Teletrabajo, ¿un tipo de trabajo?	258
5.3. Motivaciones.....	264
5.3.1. Teletrabajo versus mercado laboral tradicional.....	267
5.3.2. Esfera doméstica y teletrabajo, “otra forma” de organizarse.....	268
5.3.3. Una alternativa con necesidad de formación.	282
5.3.4. Objetivo principal: los clientes	288
5.4. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo	301
5.4.1. Flexibilidad en la jornada laboral.....	306
5.4.2. El misterio de la autogestión: saber planificarse.	314
5.4.3. Estatus laboral, legislación y precariedad.	316
5.4.4. Teletrabajo, aislamiento y carrera profesional.	329
5.5. Valoración personal y familiar	338
5.6. Conclusiones al capítulo	348
5.7. Bibliografía	355

6. Conclusiones	359
6.1. Las TICs y su papel en la transformación territorial.	359
6.2. La necesidad de una voluntad política clara.	362
6.3. La necesidad de un interés individual por parte del trabajador.	364
6.4. El teletrabajo como alternativa para la conciliación familia-proyecto profesional.	367
6.5. Necesidad de una gran dedicación y formación.	370
6.6. Necesidad de unas circunstancias propicias que llevan a la diversidad regional.	373
6.7. Recapitulación final y líneas de futuro.	377
6.8. Bibliografía	383
 Bibliografía general	 385
 Anexos	 419
Anexo 1. Rasgos principales de Ardèche y municipios seleccionados	421
Anexo 2. Rasgos principales de Cataluña y municipios seleccionados	423
Anexo 3. Rasgos principales de Quebec y municipios seleccionados	425
Anexo 4. Guión de la entrevista en profundidad a teletrabajadores/as	427
Anexo 5. Cuestionario para los/as teletrabajadores/as	431
Anexo 6. Ejemplos de entrevistas en profundidad transcritas.	435
Anexo 7. Palabras clave utilizadas para la codificación de las entrevistas en profundidad.	453
Anexo 8. Principales características de la muestra	455
Anexo 9. Resultados de los cuestionarios según área	459
Anexo 10. Resultado de los cuestionarios según el tipo de trabajo realizado.	467
Anexo 11. Asociaciones de teletrabajo en Europa	475
Anexo 12. La visión crítica de las TICs y el desarrollo rural	477

Índice de tablas y gráficos

TABLAS

Tabla 2.1. Implicaciones en el teletrabajo por sectores.....	74
Tabla 3.1. Tipologías de teletrabajo	120
Tabla 3.2. Desarrollo estimado del teletrabajo en Europa (1997-98-99)	129
Tabla 3.3. Retrato del teletrabajo en Europa 1994	150
Tabla 3.4. Porcentaje de trabajadores de más de 15 años trabajando a domicilio en Europa (1992-1996*)	151
Tabla 3.5. Ventajas del teletrabajo según los diferentes agentes implicados.....	165
Tabla 3.6. Inconvenientes y riesgos del teletrabajo.....	167
Tabla 3.7. Inconvenientes del teletrabajo para trabajadores y sindicatos	180
Tabla 5.1. Porcentaje de teletrabajadores según tipo de trabajo	259
Tabla 5.2. Motivaciones expresadas por los teletrabajadores.....	265
Tabla 5.3. Nivel formativo de los teletrabajadores/as entrevistados/as.....	278
Tabla 5.4. Especialidad de los teletrabajadores/as entrevistados/as (en %).....	284
Tabla 5.5. Porcentaje de teletrabajadores que han realizado algún tipo formación continua.....	286
Tabla 5.6. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo para las personas encuestadas.....	302
Tabla 5.7. Ingresos obtenidos (€/mes)	320
Tabla 5.8. Valoración del trabajo realizado	342
Tabla A. 1. Rasgos principales Ardèche.....	421
Tabla A. 2. Municipios seleccionados en Ardèche	422
Tabla A. 3. Rasgos principales de Cataluña.....	423
Tabla A. 4. Municipios seleccionados en Cataluña	424

Tabla A. 5. Rasgos principales Québec.....	425
Tabla A. 6. Municipios seleccionados en Québec	426
Tabla A. 7. Principales características de la muestra de Québec.....	455
Tabla A. 8. Principales características de la muestra de Ardèche	456
Tabla A. 9. Principales características de la muestra de Cataluña	457

GRÁFICOS

Gráfico 2.1. Utilización de las TIC según ingresos familiares 2002	47
Gráfico 2.2. Utilización de las TIC según dimensión del municipio 2001	61
Gráfico 3.1 Evolución cuantitativa y cualitativa de los medios de comunicación en favor del teletrabajo.....	106
Gráfico 3.2. Desarrollo del teletrabajo por sectores en Europa 1994-2000.	128
Gráfico 3.3. Clasificación teletrabajadores europeos 2003.....	130
Gráfico 3.4. Proporción de personas que practican el teletrabajo en la Unión Europea 2002.....	132
Gráfico 3.5 Teletrabajadores de los estados miembros por género 2003 (% de trabajadores)	134
Gráfico 3.6 Porcentaje de directivos que teletrabajan en la Unión Europea. 2002.....	135
Gráfico 3.7. Porcentaje de autónomos que teletrabajan en la Unión Europea. 2002	136
Gráfico 3.8. Porcentaje de empleados de cuello blanco que teletrabajan en la Unión Europea.	136
Gráfico 3.9. Porcentaje de obreros que teletrabajan en la Unión Europea. 2002.....	137
Gráfico 3.10. Efectos del teletrabajo 2000 (% de población activa que teletrabaja regular u ocasionalmente).....	157
Gráfico 4.1. Enfoque metodológico del estudio	208
Gráfico 4.2. Preparación de un documento primario	247
Gráfico 5.1. Años trabajando a distancia	260
Gráfico 5.2. Realización de formación específica	285
Gráfico 5.3. Jornada laboral por semana.....	292
Gráfico 5.4. Porcentaje de personas teletrabajando en horas atípicas.....	294
Gráfico 5.5. Porcentaje de personas teletrabajando en fines de semana.....	294
Gráfico 5.6. Estatus laboral.....	296
Gráfico 5.7. Tipo de contrato	296
Gráfico 5.8. Derechos laborales	325

Gráfico 5.9. % de entrevistados/as NO disfrutando de derechos laborales.	326
Gráfico 5.10. Valoración satisfacción global del trabajo según área de estudio.....	339
Gráfico 5.11. Satisfacción global del trabajo por tipo de trabajo.....	340
Gráfico 5.12. Valoración cantidad de trabajos según área de estudio	341
Gráfico 5.13. Valoración monotonía del trabajo según área de estudio	342
Gráfico 5.14. Valoración horario realizado por área de estudio.....	343
Gráfico 5.15. Valoración conciliación trabajo-familia según área de estudio.....	344
Gráfico A. 1. Valoración cantidad de trabajo por área de estudio	459
Gráfico A. 2. Valoración satisfacción global del trabajo por área de estudio.....	460
Gráfico A. 3. Valoración dificultad del trabajo por área de estudio	461
Gráfico A. 4. Valoración responsabilidad en el trabajo por área de estudio	462
Gráfico A. 5. Valoración soporte recibido por área de estudio	463
Gráfico A. 6. Valoración monotonía del trabajo por área de estudio	464
Gráfico A. 7. Valoración horario realizado por área de estudio	465
Gráfico A. 8. Valoración conciliación trabajo-familia por área de estudio.....	466
Gráfico A. 9. Valoración cantidad de trabajo por tipo de trabajo	467
Gráfico A. 10. Satisfacción global del trabajo por tipo de trabajo	468
Gráfico A. 11. Valoración dificultad del trabajo según tipo de trabajo	469
Gráfico A. 12. Valoración responsabilidad en el trabajo según tipo de trabajo.....	470
Gráfico A. 13. Valoración soporte en el trabajo según tipo de trabajo.....	471
Gráfico A. 14. Valoración monotonía en el trabajo según tipo de trabajo.....	472
Gráfico A. 15. Valoración horario de trabajo según tipo de trabajo	473
Gráfico A. 16. Valoración conciliación trabajo-familia según tipo de trabajo	474

MAPAS

Mapa 4.1. Localización de los municipios estudiados en Ardèche (Francia)	221
Mapa 4.2. Localización de los municipios estudiados en Cataluña (España)	225
Mapa 4.3. Localización de los municipios estudiados en Quèbec (Canadá).....	229

FOTOGRAFÍAS

Fotografía 4.1. Vista general de Annonay (Ardèche).....	222
Fotografía 4.2. Población de Meyras (Ardèche)	223
Fotografía 4.3. Población de l'Arboç (Cataluña)	226
Fotografía 4.4. Población de Castellbell i el Vilar (Cataluña).....	227
Fotografía 4.5. Población de Weedon (Quebec).....	230
Fotografía 5.1. Despacho de una teletrabajadora en Cataluña	269
Fotografía 5.2. Despacho de un teletrabajador en una zona del salón familiar. Ardeche.....	270
Fotografía 5.3. Despacho de un teletrabajador en Québec.	270

Prefacio

El teletrabajo, objeto de reflexión del presente estudio, aparece como una realidad novedosa y poco conocida para una gran parte de nosotros, mayoritariamente europeos meridionales. Las realidades sociales, culturales y empresariales de países como España, Italia, Portugal o Grecia, probablemente no favorecen el desarrollo de una estrategia laboral como el teletrabajo, que en la mayoría de ocasiones supone la permanencia en el domicilio, y siempre lejos del control directo de los superiores.

Si embargo, el teletrabajo es un fenómeno extendido en otras zonas del planeta desde hace cierto tiempo, como lo demuestra el hecho de que ya en 1998 fuera elemento de inspiración para un episodio de una de las series de animación para adultos más seguidas del planeta: los Simpson. Así, en su episodio 7 de la séptima temporada, bajo el título "King size", Homer Simpson, se ve llevado a teletrabajar, de una manera poco ortodoxa, desde su hogar.

Más allá, del objetivo interesado del protagonista, que era evidentemente permanecer en casa alegando un exceso de peso, el capítulo muestra como Estados Unidos es el país con mayor desarrollo del teletrabajo, donde es

impulsado no sólo desde las empresas, sino también por algunos sectores gubernamentales.

A pesar del evidente enfoque grotesco de la serie norteamericana, lo cierto es que ofrece una aproximación al teletrabajo, y plantea un conjunto de cuestiones susceptibles de convertirse en ventajas o inconvenientes a la hora de aplicar en la realidad esta modalidad laboral.

Así, se suscitan preguntas sobre aspectos como la importancia de la responsabilidad y autodisciplina del trabajador; el problema de la toma de decisiones en solitario sin la supervisión directa de un superior; el riesgo de aislamiento; el desarrollo de la carrera profesional; las consecuencias sobre el ámbito doméstico-familiar; el posible aumento de la productividad o (riesgo improbable en el caso de Homer) el peligro de la autoexplotación. En definitiva, se plantea cuáles son en la práctica las posibles ventajas, inconvenientes y riesgos tanto para la realización laboral y personal del trabajador, como para su entorno y el territorio donde se localiza.

1. Introducción

1.1. Presentación y justificación de la investigación

El presente trabajo de Tesis Doctoral tiene como objetivo principal analizar el proceso de desarrollo e implantación del teletrabajo desde una perspectiva geográfica y de género. Explicaremos su implantación y su papel como motor de desarrollo en las zonas de Cataluña, Ardèche y Québec.

Los inicios de esta Tesis Doctoral se enmarcan dentro de las líneas de investigación propuestas por los proyectos DGICYT PB93-0846 "Contexto regional y relaciones de género en la reorientación de las actividades rurales en España. Un análisis desde la geografía" (1994-1997); DGES, PB96-1135 "El papel de la mujer en las estrategias de desarrollo rural. Un estudio comparado desde la geografía" (1997-1999)¹ y las investigaciones iniciales a nivel europeo²

¹ Estos proyectos forman parte de un dilatado recorrido investigador y que se inició en 1988 por un equipo de diversas universidades (Autónoma de Barcelona, Girona, Santiago de Compostela, Sevilla y Valencia) que incluye otros dos proyectos anteriores: "El papel de la mujer en la agricultura española. Un análisis desde la geografía del género" (PB87-0769) y "Mujer y desarrollo rural en España, alternativas a la actividad agraria. Un análisis desde la perspectiva del género" (PB90-0710), bajo la dirección de Maria Dolors Garcia Ramon.

² La participación como investigadora en los proyectos "Le rôle des femmes dans le développement rural de l'Union Européenne". DG V. Comisión Europea Empleo et

que dieron lugar a la memoria de DEA³ (en Francia), a la memoria de investigación⁴ y diversas publicaciones⁵ realizadas por la autora, sobre el papel jugado por las mujeres en las áreas rurales europeas en proceso de reestructuración. En este punto es interesante señalar, como ya hizo en su día Morales, S. (2001), por una parte la importante herencia de la que se nutre el presente trabajo⁶; y por otra la particularidad de que en este caso el estudio, aunque circunscrito al espacio físico del domicilio, se centra, en parte, en el trabajo femenino en la esfera productiva.

El trabajo realizado como miembro del equipo de investigación del departamento de geografía de la UAB y el soporte económico recibido gracias a la beca FPI concedida por la Generalitat de Cataluña⁷, facilitaron la realización de estancias de investigación en diferentes entidades profesionales (APURE-URE⁸, NACRE⁹,

affaires sociales. Egalité entre hommes et femmes y "*La RDT dans les zones rurales et les régions insulaires de l'Union européenne*", entre 1994 y 1996, bajo la dirección de Josy Richez-Battesti, hicieron posible la realización de la memoria de investigación y la obtención del DEA en l'Université de Provence I. Aix-Marseille.

³ Blanco, A. (1995). *Le tourisme dans le développement local. Étude comparée du rôle des femmes dans l'Ardèche et dans l'Aragon*. Mémoire de DEA en Géographie Humaine. «Espaces Méditerranéens et relations nord-sud», Option «Tourisme, loisir environnement et développement». Dirigida por Josy Richez-Battesti y Gérard Richez. Univ. de Provence, Aix-Marseille I.

⁴ La memoria de investigación tiene como título: "*Les Dones agents de desenvolupament en el turisme rural: el cas de l'Ardèche i el Maestrazgo*", dirigida por la Doctora Gemma Cànoves Valiente, y presentada en el Departamento de Geografía de la Universidad Autónoma de Barcelona, en 1997.

⁵ Ver Commission Européenne 1996 y 1998 en bibliografía.

⁶ Esta herencia se concreta en los numerosos estudios sobre geografía y género en áreas rurales del equipo investigador: Cànoves, 1990; Salamaña, 1991; Baylina, 1996; Blanco, 1997; Caballé, 1997; García Ramon & Baylina, 2000; Morales, 2001; Ortiz, 2004.

⁷ La presente investigación se inició gracias a la otorgación de una beca FPI a lo largo del periodo 1996-2000, por parte de la Generalitat de Catalunya, que consideró el tema como línea prioritaria.

⁸ APURE: Association pour les Universités Rurales européennes (URE).

Teletrebages¹⁰, Gordexola¹¹), centros de investigación (IREF¹², IFDEC¹³, UNADEL¹⁴), departamentos universitarios (UQAM, Institut de Sciences Géographiques de la Univ. de Provence-I¹⁵) y participación en eventos internacionales (Congres du développement de Sherbrooke¹⁶, Univ. Rural Européene), que dieron acogida a la investigación propuesta, haciendo posible la realización del trabajo de campo, investigación básica y bibliográfica. Resultado de estas colaboraciones es un gran enriquecimiento personal como investigadora así como una serie de artículos¹⁷ y aportaciones a congresos que han precedido al presente trabajo, todos ellos partiendo de unos objetivos generales que se exponen a continuación.

www.ylda.org/eru2004/theorganisers_fr.asp

⁹ NACRE07: Association de développement local. Nature et développement local dans le monde rural, créatrice d'emplois dans les domaines des téléactivités, en Ardèche 07. www.globenet.org/nacre07/nacre.htm

¹⁰ Teletrebages: www.bages.org/teletrebages/present.htm

¹¹ Telecentro Gordexola: www.gordexola.net/supra.htm

¹² IREF: Institut de recherches et d'études féministes. www.unites.uqam.ca/iref/index_frame.html

¹³ CQDL, (anteriormente IFDEC): Carrefour québécois de développement local. www.carrefourqdl.qc.ca/

¹⁴ UNADEL: Union nationale des acteurs et des structures du développement local. www.unadel.asso.fr/unadel/index.php?accueil=1

¹⁵ UFR. Institut des Sciences Géographiques et de l'Aménagement. Univ. de Provence I. Aix-Marseille. www.up.univ-mrs.fr/wgeo/index.htm

¹⁶ Rencontres *mondiales du développement local*, en Sherbrooke (Québec), octubre 1998: www.developpement-local.com/article.php3?id_article=154

¹⁷ Ver Blanco, 1997, 1998, 1999, 2000; y Blanco & Cànoves, 1996, 1998 y 2004.

1.2. Objetivos principales e hipótesis

El interés de la presente investigación reside en el intento de **poner de manifiesto los diferentes aspectos del teletrabajo desde un punto de vista geográfico**, mostrando sus repercusiones territoriales pero sin olvidar los factores sociales. Nuestro estudio se apoya asimismo en la experiencia y el trabajo de campo, que nos ha permitido conocer esta realidad compleja del teletrabajo de manera directa.

Este enfoque empírico, tiene la ventaja de poner de manifiesto aspectos que permiten resaltar problemáticas que en los estudios actuales sobre el teletrabajo todavía son difíciles de identificar.

Por ello, en un primer momento este trabajo se ha basado en el trabajo piloto y el análisis de la situación actual en el territorio francés, dentro el contexto europeo, realizado durante las estancias en la Universidad de Provence (Aix-Marseille I) y en la región de Ardèche (Rhône-Alpes) en diferentes periodos, a lo largo de los años 1997, 1998 y 2002. Gracias a la estancia y los contactos profesionales, fue posible la realización de un interesante trabajo bibliográfico sobre algunos de los aspectos que se encuentran directamente relacionados con el teletrabajo y la sociedad informacional. Tanto desde un nivel general, como alternativa de desarrollo en el actual contexto económico y social europeo, como desde aspectos específicos de carácter técnico, jurídico y laboral propios de la actividad. Las características del tema tratado han hecho necesario el trabajo directo con todos los medios técnicos disponibles, debido principalmente al

problema existente en la obtención de datos estadísticos y bibliografía especializada en los inicios de la investigación.

1.2.1. Objetivos

De este modo, para llevar a cabo la investigación, el presente trabajo se centra en un **estudio comparado**, concretamente en zonas rurales consideradas en los últimos decenios como regiones en desequilibrio por la Unión Europea (Obj. 5b y 1); regiones periurbanas, tanto en Cataluña como en áreas concretas del territorio francés en Ardèche y áreas rurrurbanas de diferentes regiones de Québec, zonas determinadas por la existencia de experiencias y personas dedicadas a esta actividad.

Gracias a este trabajo, ha sido posible **conocer y analizar las diferentes situaciones en las que se encuentran en este momento dichas áreas**, debido a los cambios estructurales de la esfera económica experimentados especialmente en el mundo rural a lo largo de los últimos años. Dicha reestructuración ha marcado una espectacular variación en el mercado laboral, cambios en las estructuras de ingresos de las unidades familiares y, cómo no, en las pautas de ocupación.

El prolongado abandono de las actividades tradicionalmente agrícolas ha provocado la paulatina despoblación de una proporción importante de los territorios agrícolas periféricos. La ausencia de actividades y el bajo nivel de población hacen inviable la presencia de servicios y comercios, los cuales se

encuentran seriamente amenazados, y cuya desaparición aumenta el riesgo de un éxodo mucho más importante.

En este contexto, la diversificación rural y agrícola se presenta como un gran reto para estas regiones agrícolas. La adopción de nuevas estrategias fundadas en la revalorización de los recursos rurales, como soporte para nuevas iniciativas locales de creación de empleo (Vachon & Coallier, 1993), se muestra como una de las reducidas vías de subsistencia.

La presente investigación se presenta como la consecución de la línea metodológica marcada en la Memoria de Investigación en el ámbito general de las nuevas alternativas de desarrollo rural. Por ello, uno de los objetivos principales es el **análisis de los usos de las nuevas tecnologías en el campo laboral, como actividad alternativa en áreas rurales y rurrurbanas.**

En este sentido, la actual evolución de la tecnología y de las llamadas “info-rutas” o autopistas de la comunicación están siendo, en los últimos años, consideradas como una posible alternativa de desarrollo económico para regiones rurales tradicionalmente agrícolas (Lefebvre, 1998). Hoy en día, toda información puede ser digitalizada y por tanto transportada gracias a las nuevas tecnologías. Ya no es el producto lo que posee el valor en sí mismo, sino la calidad y la rapidez de la información sobre el producto, las cuales, aumentando su plusvalía, hacen que una empresa sea más competitiva que otras.

En este contexto, la vida socioeconómica del mundo rural es directamente tributaria de la capacidad de desplazamiento y en ocasiones se convierte en un

freno para el acceso de la población, y en concreto de las mujeres y los jóvenes al mercado laboral (Blanco, 1997). Cada vez más, se produce una transformación interna del mundo rural a causa de la disminución de la ocupación de los espacios y de la desaparición de las actividades agrícolas. Esto configura una reducción de la población de agricultores, en favor de “rurales” no agricultores, que viene acompañada de un aumento del nivel de formación, en muchos casos adquirida en centros urbanos.

Dentro de este área de análisis, el presente trabajo se centra en uno de los temas más innovadores en relación con las nuevas iniciativas que comienzan a producirse en la reestructuración organizacional laboral del **teletrabajo**.

Desde esta perspectiva, el trabajo de la Tesis intenta en un primer momento, **ofrecer un estado de la cuestión que facilita la aproximación** a la situación actual de este fenómeno; para así poder analizar cómo la supuesta eliminación de distancias, unida a las nuevas lógicas de producción industrial, mucho más flexibles, pueden ser consideradas una posible vía de relocalización de ciertas empresas en espacios rurales o periurbanos, y en consecuencia generadora de puestos de trabajo.

Paralelamente, teniendo presente que una parte importante de la población en el mundo rural, y principalmente las mujeres y los jóvenes, experimentan grandes dificultades para entrar en el mercado laboral, se presenta una aproximación al teletrabajo, **intentando indagar si sus características principales y el nivel de desarrollo actual pueden convertirlo en un medio para acercar el trabajo a las áreas rurales**. Un medio que cada vez se ve más forzado a encontrar

alternativas al sistema productivista, configurándose como un espacio de ocio, de servicios, de turismo, de trabajo en el domicilio. En este sentido, los teleservicios y el teletrabajo son presentados (principalmente por las instituciones en el caso de la Unión Europea) como una alternativa más para facilitar la integración de la población en el mercado laboral, atribuyéndole un papel de estrategia de futuro para las áreas tratadas y concretamente para ciertos sectores de la población local como son las mujeres y los jóvenes.

Es en este sentido que instituciones como la DATAR¹⁸, en Francia, o la antigua DG XIII de la Comisión de las Comunidades Europeas (CCE) ven la “teleeconomía” como una posibilidad para una nueva ordenación territorial y, principalmente, para el desarrollo del mundo rural (DATAR, 1992).

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), y muy probablemente el teletrabajo, ofrecen posibilidades de deslocalización laboral, al facilitar un campo de maniobra mayor para las empresas; ya que les permite aventurarse en un mercado de mano de obra mucho más amplio, superando, en cierta medida, los impedimentos geográficos que imponen las características de ciertas regiones.

Nuestra historia reciente muestra cómo, durante años, Europa ha deslocalizado sus cadenas de producción de manera masiva: la adaptación económica del sector secundario pasaba por la deslocalización, la reducción de costes en la mano de obra era un argumento liberal prioritario. Actualmente, nos encontramos en una nueva etapa de profundas transformaciones: la globalización de la

¹⁸ DATAR: Délégation de l'aménagement du territoire et de l'action régionale.

comunicación, el desarrollo de la sociedad de la información y su comercialización dentro de una nueva organización europea.

Este conjunto de factores ha hecho que habitualmente se defienda que es posible y compatible la creación de un potencial de teleservicios en las áreas menos favorecidas económicamente, inscritos dentro de la globalidad de las teleactividades.

De esta forma, el teletrabajo, presente en un contexto donde el sector laboral se encuentra profundamente afectado por la terciarización, la fuerte atracción de las ciudades y la fragilidad del sector agrícola, se inscribe en el movimiento de transformación social y económica que afecta al sistema de trabajo y las formas de organización laboral. Se están construyendo nuevas formas de modos de vida, vinculadas a nuevas formas y situaciones de trabajo, marcadas por la diversidad y la flexibilidad de su deslocalización. Todo ello modificando conceptos como el tiempo, el espacio y las relaciones sociales.

La flexibilidad laboral es actualmente uno de los principales criterios argumentados en los objetivos de la competitividad de las empresas. Así, el teletrabajo puede suponer un nuevo marco de "movilidad virtual" dentro de un mercado de trabajo segmentado; ofreciendo, teóricamente, nuevas posibilidades a todos aquellos a los que las necesidades imponen la permanencia en el domicilio, como pueden ser, en algunas ocasiones, las mujeres.

En este sentido, uno de los primeros estudios realizados en el Reino Unido por Ursula Huws, llega a la conclusión de que el trabajo a distancia en el domicilio parecía estar dirigido a las mujeres (Huws, 1982).

A pesar de todo, las TIC necesitan, al igual que los transportes por carretera, de una infraestructura que haga de soporte, de un medio de transmisión. Es en este sentido donde las infraestructuras digitales se convierten, en la misma medida que la red de carreteras, en moduladores del territorio. Así, al igual que la falta de una infraestructura de primer orden supone el aislamiento de ciertas regiones periféricas del resto del territorio a pesar de la proximidad física, actualmente el diseño y el equipamiento diferenciado de nuevas infraestructuras de comunicación según las regiones, supone un nuevo criterio de jerarquización del espacio.

Por todo ello, para llevar a término los objetivos señalados en los puntos anteriores, se ha planteado una serie de hipótesis de trabajo, que han facilitado el proceso de investigación y que presentamos a continuación.

1.2.2. Hipótesis

La *primera hipótesis* plantea que, dentro de la actual sociedad informacional, el desarrollo en las áreas rurales de **Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)**, donde lo virtual parece prevalecer, **puede suponer un medio de transformación del territorio, el cual, lejos de desaparecer, se transforma, ampliando su función y convirtiéndose en algo más que un mero soporte de los recursos.** Las TIC pueden modificar los usos que se

hacen de estos espacios, favoreciendo la implantación de iniciativas productivas y laborales, y haciendo posibles nuevas alternativas de desarrollo.

Teniendo en cuenta el marco general de reestructuración económica a escala mundial, la internacionalización de la economía y el contexto de las TIC con las posibilidades que proporcionan, la *segunda hipótesis* defiende que una nueva forma de organización laboral, con mayor flexibilidad, que aproveche las características propias de las TIC, como es **el teletrabajo, puede ser una alternativa para la creación de dinámicas sociales y económicas renovadas en los espacios rurales desfavorecidos.**

La *tercera hipótesis* se centra en las características propias del teletrabajo, haciendo hincapié en que **para que éste pueda ser una experiencia eficaz y dinamizadora** generalizada **a largo plazo**, tanto a nivel individual (de la persona que lo realiza) como a nivel social (desarrollo socio-económico endógeno), **ha de contar con una serie de elementos mínimos básicos** (legales, jurídicos, económicos, etc.). Así, una voluntad política decidida que apueste por estas premisas es imprescindible, aunque no suficiente. **El éxito de los proyectos de teletrabajo depende tanto de la voluntad política y sus iniciativas, como del cambio de mentalidad y el convencimiento de los grupos sociales implicados que puedan verse favorecidos por la iniciativa.** La “imposición desde arriba” de políticas de creación de empleo en teletrabajo, por parte de las diferentes administraciones, no implica un éxito asegurado. Es necesaria una iniciativa desde “abajo”, unos mínimos de interés, creatividad, ganas de proyectos nuevos, incluso de cierto riesgo, por parte de la población y las empresas locales.

De este modo, la *cuarta hipótesis*, en relación con la anterior, hace hincapié en que así como no puede ser “impuesto” por iniciativas exclusivamente públicas, **el teletrabajo tampoco puede ser presentado como la gran panacea para las áreas desfavorecidas y como única respuesta a aquellos grupos sociales con dificultades en la inserción laboral**. El teletrabajo puede dar respuesta a las necesidades y expectativas de un gran número de profesionales con deseo de compatibilizar vida profesional y familiar, de mejorar la calidad de vida, etc. pero no es una solución directa a las dificultades de integración de las mujeres en la esfera laboral, como se ha ido presentado habitualmente todo el trabajo a domicilio (Baylina, M. 1996), utilizándolo como herramienta para compatibilizar la doble jornada femenina y perpetuando así los roles atribuidos tradicionalmente por el patriarcado.

La instalación en teletrabajo en el domicilio, como cualquier otro proyecto profesional, exige un alto nivel de dedicación, por lo que **hasta el momento en que éste no está consolidado, no facilita de manera directa una mayor dedicación a la esfera doméstico-familiar sin diferenciación por motivos de género**. La presencia en el domicilio, gracias a la flexibilidad que ofrece en la mayoría de casos, ayuda a compaginar los diferentes ámbitos, tanto a hombres como a mujeres, pero no exime de necesitar una ayuda exterior en el caso del cuidado de los hijos u otros familiares presentes en el domicilio y a cargo de la persona que teletrabaja.

Al hilo de estas ideas, la *quinta hipótesis* plantea que el teletrabajo puede ser una buena organización para aquellas personas con un proyecto profesional y

una formación media o alta previa, ya que, si bien existen numerosas tareas que pueden ser teletrabajadas, aquellas que requieren menor formación son habitualmente objeto de deslocalización a países denominados periféricos, por motivos de rentabilidad de beneficios, y por tanto, **el teletrabajo no constituye una salida laboral para algunos sectores de la población mayoritariamente afectados por el desempleo. El proyecto de teletrabajar necesita de unas circunstancias propicias tanto a nivel personal, como institucional, de mercado, económicas,** para afrontar con éxito las desventajas que se plantean a lo largo del proceso (autoexplotación, aislamiento, etc.). La valoración personal y la continuidad del proyecto en teletrabajo dependen de estas condiciones previas.

Lo que nos lleva, en la *sexta hipótesis* a considerar la heterogeneidad de la implantación del teletrabajo, tanto a nivel de desarrollo como de tipo de modalidad, viendo cómo **las especificidades regionales, en materia legislativa, económica, laboral, social, suponen diferencias significativas en relación al tipo de trabajo realizado en este tipo de organización a distancia, y a la valoración que las personas que la llevan a cabo tienen de ella.**

Siguiendo el eje de las hipótesis planteadas, y para facilitar el desarrollo de la investigación y el discurso, la tesis se ha estructurado como se plantea a continuación.

1.3. Estructura de la tesis

La tesis consta de seis capítulos diferenciados pero imbricados entre ellos siguiendo el hilo del discurso. El primero de ellos es la presente **introducción**, donde se expone la trayectoria y los orígenes de la investigación, los objetivos principales, las hipótesis planteadas y la estructura seguida para la presentación formal.

Los capítulos dos y tres hacen referencia al marco conceptual y de definición en el que se enmarca el estudio. Cada uno de ellos se dedica a las líneas teóricas en las que se basa el trabajo empírico. El cuarto capítulo se centra en la exposición de la metodología utilizada, la determinación de las áreas de estudio, la muestra seleccionada y el tratamiento de la información. En el capítulo cinco se expone el trabajo empírico y se analizan de manera detallada cada uno de los aspectos señalados, dando lugar al capítulo seis. Éste, para finalizar, presenta las conclusiones de la investigación, corroborando y/o rebatiendo las hipótesis formuladas inicialmente a partir de los resultados obtenidos y proponiendo líneas de futuro.

En el **capítulo dos** se desarrolla el marco teórico que contextualiza el objeto de la investigación. Así, se introduce lo que entendemos actualmente por TIC, haciendo un pequeño recorrido por las revoluciones tecnológicas más recientes en el campo de las comunicaciones y su papel en la configuración de nuevos equilibrios o desigualdades. A continuación, se enmarca la llamada sociedad informacional en el contexto de la Unión Europea, y las acciones llevadas a

cabo, relacionándolas directamente con el papel jugado en el desarrollo local. Seguidamente, se realiza una aproximación a la nueva percepción del territorio en la era de la información, analizando conceptos como cyberspacio, desde una perspectiva geográfica, para así determinar los impactos territoriales y las dinámicas locales que se establecen. Finalmente, el apartado 2.5. (página 68) se centra en la relación de las TIC y las nuevas características del mercado laboral, como introducción al tema central de análisis, el teletrabajo, y concretamente su incidencia en el colectivo de mujeres teletrabajadoras, mediante el apartado 2.5.1. Teletrabajo y género (página 73).

En este sentido, el **capítulo tercero** pretende completar el marco conceptual iniciado, centrándose de manera exclusiva en el análisis de las diversas definiciones, las características, el recorrido histórico, las modalidades, la situación actual y las tendencias del teletrabajo. En un primer momento, dentro del marco general de la informatización en el que se sitúa el teletrabajo, se exponen las diferentes definiciones existentes en la actualidad y se intenta elaborar aquella que en la presente investigación se considera más adecuada y completa. A partir de esta definición se presentan las diferentes tipologías de teletrabajo y de teletrabajadores, para poder centrar cuál es la implantación del teletrabajo en los últimos años.

En este punto, se ofrecen los escasísimos datos de los que se disponen según los estudios obtenidos, las políticas y programas de desarrollo existentes, y se elabora un pequeño estado de la cuestión para cada una de las áreas tratadas en la investigación, para pasar a analizar las ventajas e inconvenientes que los últimos estudios realizados señalan como más destacados en el ámbito social,

laboral, económico, legislativo, medioambiental, etc., finalizando con una pequeña descripción de algunas experiencias interesantes existentes en la Unión Europea.

El **capítulo cuatro** se centra en la metodología utilizada, y se podría dividir en dos partes diferenciadas. La primera, de carácter más general, presenta el enfoque cualitativo utilizado en la investigación, desde una perspectiva geográfica que integra el análisis de género; en segundo lugar, el grueso del capítulo expone el método de trabajo desarrollado: el análisis previo, la determinación de la muestra de análisis, los medios utilizados para la obtención de datos en el trabajo de campo y el tratamiento de la información, para finalmente realizar una valoración del proceso metodológico realizado y su adecuación a tipos de investigación como la presente.

La presentación y análisis de los resultados obtenidos son el principal contenido del **capítulo cinco**. En él se exponen, a partir de cuatro ejes transversales, los aspectos considerados como de mayor significación del trabajo empírico de cada una de las áreas estudiadas. Así, el análisis sistemático se combina con el regional en el tratamiento del espacio y las características del tipo de teletrabajo. La consideración del teletrabajo como un tipo de trabajo, las motivaciones que llevan a su realización, las ventajas e inconvenientes que acarrea, y las valoraciones personales y familiares de las personas que lo realizan, dan paso a las conclusiones generales que se muestran en el **capítulo seis**, donde se recogen, de manera detallada, los resultados y las conclusiones obtenidas a lo largo de la investigación, corroborando o rebatiendo las hipótesis planteadas al inicio del trabajo.

De este modo, una vez enunciadas las premisas de esta investigación, el capítulo dos a continuación expone los pilares del marco conceptual en el que se enmarca.

1.4. Bibliografía

BAYLINA, M. (1996). *Trabajo industrial a domicilio, género y contexto regional en la España rural*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

BLANCO, A. (1995). *Le tourisme dans le développement local. Étude comparée du rôle des femmes dans l'Ardèche et dans l'Aragon*. Mémoire de DEA en Géographie Humaine. «Espaces Méditerranéens et relations nord-sud», Option «Tourisme, loisir environnement et développement». Dirigida por Josy Richez-Battesti y Gérard Richez. Univ. de Provence, Aix-Marseille I.

BLANCO, A. (1997). *Les dones agents de desenvolupament en el turisme rural. El cas de l'Ardèche i el Maestrazgo*. Memoria de Investigación. Dept. de Geografía. Universidad Autónoma de Barcelona. 282 pág.

BLANCO, A. (1998). "Une approche territoriale et qualitative: un bilan contrasté mais les mêmes tendances lourdes. Les cas de l'Ardèche, en France, et l'Espagne". Commission Européenne (DG V) & Groupe de Recherches F.N.F.R. & Université de Provence. *Femmes et développement rural dans l'Union Européenne*. pp. 25-38. Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxembourg.

BLANCO, A. (1999a). "Els estudis de gènere a la geografia francesa. Una opció de recerca diferent", en *Documents d'Anàlisi Geogràfica*. Nº 35. Dept. de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

BLANCO, A. (1999b). "Teletrabajo y nuevas tecnologías en la sociedad global. El papel de la mujer en la nueva organización del trabajo". en *Actas del XVI Congreso de Geógrafos Españoles*. Dept. de Geografía, Universidad de Málaga & AGE. Málaga, pp. 769-779

BLANCO, A. (2000). "Mujer y teletrabajo, ¿La nueva panacea de las regiones rurales?", en M.D. Garcia & Baylina, B. (eds). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Vilassar de Mar. Oikos-Tau.

BLANCO, A. & CANOVES, G. (1996). "El Maestrazgo: una región aislada, una tradición ancestral", en VIII Coloquio de Geografía Rural. *Actas. Dept. de Geografía y Ordenación del Territorio*, Universidad de Zaragoza & AGE (Asociación de Geógrafos españoles). Zaragoza.

BLANCO, A. & CANOVES, G. (1998). "El teletrabajo, ¿alternativa para el mundo rural?", en *IX Coloquio de Geografía Rural. Actas. Dept. de Geografía*, Universidad del País Vasco & AGE (Asociación de Geógrafos españoles). Vitoria.

BLANCO, A & CANOVES, G. (2004). "Tecnologías de la información y turismo rural, un matrimonio divorciado", en *¿Qué futuro para los espacios rurales? Actas del XII Coloquio de Geografía Rural*, pag. 511-522. AGE. Grupo de Geografía rural. Universidad de León. ISBN: 84-9773-145-X. León.

CABALLÉ, A. (1997). *Gènere, agroturismo i context regional a l'estat espanyol*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona

CÀNOVES, G. (1990). *Mujer, trabajo y explotación agraria familiar: un análisis desde la geografía del género*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona

Commission Européenne (DG XII) & Groupe d'études européens Dynmed. (1996). *La RDT dans les zones rurales et les régions insulaires de l'Union Européenne*. Contract STRI 93-0029 FR. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

Commission Européenne (DG V) & Groupe de Recherches F.N.F.R. & Université de Provence (1998). *Femmes et développement rural dans l'Union*

Européenne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes. 129 pág.

DATAR (1992). Appel à projets: *Télétravail, nouvel aménagement du territoire et compétitivité économique*. Montpellier.

GARCIA RAMON, M.D. & BAYLINA, M. (eds.) (2000). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Oikos-Tau. Barcelona. 328 pp.

HUWS, U. (1982). The New Homeworkers. Low Pay Unit. Pamphlet, nº 28. pp. 16 a 73. Londres.

LEFEBVRE, A. & TREMBLAY, G. (dir.) (1998). *Autoroutes de l'information et dynamiques territoriales*. PUM. Presses de l'Université du Québec. 345 pp.

MORALES, S. (2001). *Industria agroalimentaria, género y desarrollo rural. Un análisis comparativo desde la geografía*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona. Bellaterra.

ORTIZ, A. (2004). *Gènere, espais públics i construcció del sentit de pertinença a Barcelona (Els barris de Prosperitat, El Verdum i El Raval)*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

SALAMAÑA, I (1991). **La dona pagesa, l'oblidada de l'explotació familiar agraria**. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

VACHON, B. & COALLIER, F. (1993). *Le développement local. Théorie et pratique. réintroduire l'humain dans la logique du développement*. Boucherville. Gaëtan Morin Edit. Québec. 331 p.

2. TICs¹⁹, territorio, desarrollo y empleo en la "Sociedad Informacional"

2.1. Introducción

Nadie pone en duda en nuestros días que el progreso científico y técnico es uno de los motores de la historia humana y de los cambios sociales. Sin embargo, como iremos viendo a lo largo de este trabajo, las posiciones ante este fenómeno son diversas. Muchos especialistas de la economía, la política, la sociología, incluso la tecnología, le atribuyen una posición "causa-efecto" completamente diferente en la evolución y desarrollo de las sociedades precedentes y venideras.

Las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (a partir de ahora TIC) no se encuentran privadas de este debate, siendo la "revolución tecnológica informacional" a menudo considerada como el motor aparente de las actuales "mutaciones de la sociedad"²⁰. Realidad que lleva a Castells (1997, p. 31) a

¹⁹ TICs: Tecnologías de la información y la Comunicación (a partir de ahora TICs)

²⁰ Michel Kail (1998), argumenta su postura ante la falsa alternativa del determinismo y el voluntarismo en la economía, diferenciando lo que llama "movimientos sociales" y "movimientos de sociedad".

comenzar su obra *“La Sociedad en red”* escribiendo: *“(…) Por supuesto, la tecnología no determina la sociedad. Tampoco la sociedad dicta el curso del cambio tecnológico, ya que muchos factores, incluidos la invención e iniciativas personales, intervienen en el proceso del descubrimiento científico, la innovación tecnológica y las aplicaciones sociales, de modo que el resultado final depende de un complejo modelo de interacción. En efecto, el dilema del determinismo tecnológico probablemente es un falso problema, puesto que tecnología es sociedad y ésta no puede ser comprendida o representada sin sus herramientas técnicas”*. Así, la tecnología no determina la sociedad: la plasma, pero tampoco la sociedad determina la innovación tecnológica: la utiliza, y aunque por sí misma no determina la evolución histórica y el cambio social, la tecnología (o su carencia) plasma la capacidad de las sociedades para transformarse, así como los usos a los que esas sociedades, siempre en un proceso conflictivo, deciden dedicar su potencial tecnológico.

Partiendo de estas premisas y de acuerdo con las distinciones establecidas por Castells (1997), en la realización de este trabajo se utiliza el término “sociedad informacional” en lugar de “sociedad de la información” dadas sus implicaciones. De ese modo, no se hace referencia a la información como único elemento principal sino más bien a la forma específica de organización social en la que se desarrolla, donde *“(…) la generación, el procesamiento y la transformación de la información se convierten en las fuentes fundamentales de la productividad y el poder, debido a las nuevas condiciones tecnológicas que surgen en este periodo histórico.”* (Castells, 1997, pág. 47).

De este modo queremos señalar que la sociedad informacional y el desarrollo local van inexorablemente unidos. La liberalización de las comunicaciones ha provocado una segregación territorial en el acceso a los nuevos medios de comunicación. Las poblaciones rurales no disponen de posibilidades innovadoras ni soluciones reales desde un punto de vista cualitativo.

Es en este punto donde se encuentra la importancia que caracteriza la actual revolución tecnológica: no es el carácter central del conocimiento y la información, sino su aplicación, su utilización y su desarrollo, lo que Castells da en llamar el proceso de *retroalimentación*. Así, la clave reside en la posibilidad existente de apropiación de la tecnología, el control por parte de los usuarios. Convirtiendo la herramienta en elemento de un nuevo proceso a desarrollar y de este modo consolidar "(...) *una estrecha relación entre los procesos sociales de creación y manipulación de símbolos (la cultura de la sociedad) y la capacidad de producir y distribuir bienes y servicios (las fuerzas productivas).*" (Castells, 1997, pág. 58).

La Revolución tecnológica, en contraste con las anteriores revoluciones vividas, incluida la industrial, cuenta con un rasgo adicional definitorio. En contraste a todas ellas, las nuevas tecnologías han producido una aplicación inmediata de su propio desarrollo, lo que ha hecho que experimenten un tiempo récord de expansión: en menos de dos décadas (mediados de los 70 a mediados de los 90), han conseguido la aplicación inmediata para su propio desarrollo de las tecnologías que genera, enlazando el mundo mediante la tecnología de la

información²¹. El problema surge en la disponibilidad, en la capacidad de favorecer esa retroalimentación y la posibilidad de utilizarla, creando consecuencias diversas sobre los territorios y las sociedades afectadas.

A continuación intentaremos hacer una pequeña reflexión al respecto.

2.2. De la revolución de los transportes a la revolución de las telecomunicaciones. ¿Nuevo equilibrio o nuevas desigualdades?

Cuando tradicionalmente se hablaba de transporte, todos teníamos claro que nos estábamos refiriendo a un traslado, a un movimiento o desplazamiento que necesitaba de un soporte físico (camino, carreteras, autopistas aéreas), y de una fuerza motriz que lo realizase, ya fuera humana, animal o mecánica. Poco a poco, al igual que se han ido desarrollando los medios de transporte y se ha hablado de una revolución en los transportes con sus enormes consecuencias sociopolíticas, geopolíticas y geoestratégicas, hemos tenido que adaptarnos también a hablar de *telecomunicaciones*. Los elementos que forman esta palabra son de todos conocidos, y no ha tenido demasiados problemas a la hora de integrarse en nuestro vocabulario habitual. El reto surge en el momento de dotarla de sentido y concretar a qué nos estamos refiriendo, y evaluar, al igual que ocurrió con la revolución de los transportes, cuáles serán sus consecuencias a nivel social, territorial y económico.

²¹ Para mayor información véase: Pool, 1990, y Mulgan, 1991.

Mandar información (comunicar) a distancia no es algo nuevo, unas cuantas generaciones están más que acostumbradas a utilizar el teléfono y por ello no nos sorprende cada día su uso. Sin embargo, la sorpresa ha surgido en el momento en que a esa tecnología se han añadido otros elementos que hasta ahora parecían sujetos a un soporte físico inseparable. El enviar no sólo nuestra voz, sino también datos, trabajos realizados desde cualquier punto del planeta, fotos, imágenes, etc., ha supuesto la verdadera ruptura con esos soportes físicos que hasta ahora ponían límites espaciales entre diferentes espacios territoriales.

De este modo hemos pasado a hablar de las TICs o telecomunicaciones como parte de nuestras vidas, aunque se trate de un fenómeno relativamente reciente y con una evolución vertiginosa como veremos a continuación.

2.2.1. Evolución de las telecomunicaciones

El término telecomunicaciones no aparece hasta 1904 (Luengas, 1997, p. 29), pero engloba una realidad con una gran evolución²². Hoy el término, ampliamente consolidado en nuestras mentalidades, designa según la definición de la Unión Internacional de las telecomunicaciones (UIT) *"toda transmisión, emisión o recepción de signos, de señales, escritos, imágenes, sonidos o informaciones de cualquier naturaleza por hilo, radio-eléctrico, óptica u otros sistemas electromagnéticos"*.

²² Para un amplia información sobre la evolución de las comunicaciones es interesante consultar: www.gtictic.ssr.upm.es/historia/htele020.htm

Las redes organizadas de telecomunicaciones las encontramos instaladas en nuestra sociedad desde hace únicamente dos siglos, en los cuales el progreso y desarrollo ha sido considerable. De los sistemas mecánicos se ha pasado a la electricidad, y cincuenta años después a la electrónica.

Hacia 1790, el francés Claude Chappe experimentó un sistema telegráfico que proponía un código de signos combinados que aseguraba la discreción y la rapidez. El telégrafo de Chappe es realmente la primera red de telecomunicaciones organizada. El descubrimiento del electroimán (1820) abrió la vía a la telegrafía eléctrica, pero fueron Ampère y Arago quienes tuvieron la intuición de utilizar la electricidad para la comunicación. De este modo el telégrafo fue el resultado de una convergencia entre diferentes trabajos prácticos e investigaciones.

A partir de 1850 el sistema Morse se universaliza, siendo sustituido en 1870 el código alfabético por un alfabeto binario, utilizado en muchos países del mundo hasta los años 1940, cuando fue remplazado por el télex. En 1876, las telecomunicaciones experimentan un gran salto, enriqueciéndose con la aparición del teléfono atribuido a Graham Bell²³.

El fin del siglo XIX y el principio del XX se ven marcados por el gran descubrimiento de la propagación de las ondas electromagnéticas y sus aplicaciones en radiotelegrafía, radiotelefonía y posteriormente en radiodifusión,

²³ La Cámara de Representantes (Diputados) de Estados Unidos decidió en el año 2002 (con unos 113 años de retraso) darle el crédito de la invención del teléfono al italiano Antonio Meucci, hasta ahora atribuida al estadounidense de origen escocés Alexander Graham Bell.

completándose, cuarenta años más tarde, con la invención del transistor, permitiendo así amplificar las señales y mejorar su eficacia.

Desde los años 1950, las nuevas tecnologías hicieron su aparición. Con el transistor y la digitalización, las comunicaciones tomaron una importancia inconmensurable. El conjunto de las tecnologías ha permitido crear las redes necesarias para una verdadera comunicación a escala mundial.

En los años 60, el desarrollo de los satélites de comunicación localizados en el espacio permitía unir las señales de televisión, de radio y de teléfono a través de los océanos. La etapa de la informática no habría sido posible sin los descubrimientos e invenciones del siglo XIX y principios del XX en electromecánica y electrónica, los cuales han permitido la concepción y la fabricación del ordenador.

Uno de los mayores progresos tecnológicos ha sido la combinación del ordenador con las telecomunicaciones: la telemática, gracias a la cual es posible transmitir una gran cantidad de información por fibra óptica y satélite. Internet, red de ordenadores de ámbito mundial sucesora de ARPANET²⁴, está creciendo en todas las dimensiones a un ritmo asombroso²⁵. Estas *"superautopistas de la información"* usan líneas especiales de telecomunicaciones y otros equipos para

²⁴ ARPANET fue una red de ordenadores creada en 1968 para facilitar la conectividad, desde diferentes ordenadores a distancia, de los investigadores de la Secretaría de Defensa de los Estados Unidos, implicando a unos mil usuarios.
www.computerhistory.org/exhibits/internet_history/index.page

²⁵ Para tener una visión global ver Seguí & Martínez, 2004, pág. 95.

enviar grandes cantidades de información a través de la red a velocidades muy altas.

De este modo, las *autopistas de comunicación de masas* han modificado nuestro tradicional concepto de transporte y comunicación. Estas nuevas *autopistas* exigen menos espacio que sus antecesores (transporte por carretera, ferrocarril, avión...) facilitando las posibilidades de contacto, y a la vez son mucho menos agresivas con su entorno, convirtiéndose en un gran modulador del espacio y uno de los principales factores de la transformación de las economías de los países industrializados, pasándose a hablar de la economía informacional (Seguí & Martínez, 2004). Para ello son imprescindibles unas cuantas premisas que veremos a continuación.

2.3. Teleautopistas y desarrollo local.

El progreso tecnológico no es neutro y supone grandes consecuencias en la estrategia, la organización y la gestión del espacio de las sociedades en general y de las empresas en particular, quienes se ven obligadas a asegurar la transición hacia nuevas formas capaces de adaptarse a las nuevas exigencias de la población y del mercado, cada vez más competitivo.

El progreso técnico proporciona un carácter particularmente importante a la actual fase de desarrollo, marcando un punto de ruptura en relación a etapas anteriores. *"El extraordinariamente rápido desarrollo de las tecnologías de la información supone un nuevo desplazamiento de la frontera individuo/máquina."* (Perret, 1995, p. 117). La "revolución informacional" no supone únicamente el

aumento de la fuerza física del trabajo humano, ni una mejora directa de su eficacia, sino que llega a reemplazarlo incluso en algunas de sus funciones de abstracción. Estas nuevas tecnologías han hecho que las sociedades industriales, basadas principalmente en la energía, evolucionen hacia sociedades "post-industriales", siguiendo nuevas lógicas productivas y económicas relacionadas a lo inmaterial (Robin, 1997, p. 3). El nuevo sistema de producción de la economía informacional sustituye los pilares básicos tradicionales, caracterizándose principalmente por la utilización adecuada de la tecnología y de la información, para así adquirir nuevos niveles competitivos gracias al predominio de las relaciones horizontales y la especialización flexible (Seguí & Martínez, 2004).

Paralelamente, al igual que en el siglo XIX se pensó que el ferrocarril traería consigo la "democracia mundial y la reunión de los pueblos", que favorecería la convivencia y la solidaridad, actualmente es necesario hablar en términos de equilibrio territorial, social, de desarrollo económico, gracias a las TIC, con cierta prudencia y sentido crítico. (Como muy bien transmitía incluso Forges con su humor crítico en una viñeta de 1998. Ver anexo 12, página 477).

Como propone Iribarne (1994), el análisis de las tecnologías de la información necesita de un enfoque de interdependencia compleja entre los aspectos técnicos, económicos, culturales y sociales, más adecuada al conocimiento y a la tradición humanista europea (Iribarne, 1994), privilegiando la complejidad y la diversidad social y cultural como elemento motor de un nuevo crecimiento. *"Las nuevas tecnologías son las tecnologías de la cibernética. Las nuevas tecnologías de la información son tecnologías de la puesta en red de las*

relaciones y de la información y, como tales, son claramente portadoras de la perspectiva de una humanidad unida, aunque al mismo tiempo de una humanidad reducida a una uniformidad" (Virilio, 1997. p.14). Lo que nos obliga igualmente a crear y adoptar nuevos conceptos que nos ayuden a concretar esas relaciones.

En este aspecto, Bakis ayuda a definir el espacio geográfico de las TICs, en lo que él denomina "*geoespacio*" en referencia al término "*Ciberespacio*"²⁶. Este último término, originariamente aparecido en la novela de ciencia ficción de William Gibson "*Neuromante*", es el nombre que utilizan ciertos colectivos para referirse al espacio conceptual donde las palabras, las relaciones humanas, las informaciones, la riqueza y el poder se manifiestan por parte de gente que usa la tecnología de las llamadas "*Computer Mediated Communications*", o Comunicaciones Mediadas por Computador (CMC)²⁷.

De este modo, el término *geoespacio* también es una contracción, apropiada para el principio de la era del ordenador y las redes de comunicaciones. Bakis muestra que con los nuevos territorios no-geoespaciales que se están construyendo sobre la información, es el tiempo, en lugar de la distancia, el que desempeña el papel central a la hora de establecer el ritmo y las relaciones de la sociedad. Los territorios espaciales adquieren creciente importancia para la vida social. Él introduce el término *geociberespacio*, basado en su afirmación de que

²⁶ Ciberespacio: interconexión mundial de redes telemáticas, más conocido con el nombre de Internet. Para ampliar ver Lévy, (1994). *L'intelligence collective, pour une anthropologie du cyberspace*. La Découverte. París. pp. 138-142.

²⁷ Para ampliar información sobre CMC, es interesante la revista electrónica que sobre el tema publica la Annenberg School for Communication, de la University of Southern California: www.ascusc.org/jcmc.

las redes de comunicaciones son un elemento básico en la aparición de funciones espaciales y sociales. Sin embargo, es la realidad espacial la que sigue siendo fundamental, al igual que ocurrió en su momento con el impacto social del teléfono y de la geografía de las ciber-comunicaciones²⁸.

El segundo rasgo característico de esta revolución tecnológica es que su materia primera, en lo esencial, es la información. El objeto de las TICs es la transmisión e intercambio de información, a velocidades cada vez mayores, con un costo cada vez menor. Lo que supuso la energía para la primera y la segunda revoluciones industriales, lo supone la información para la tercera.

En realidad lo importante e interesante de las TICs es que se componen de una serie de descubrimientos científicos y desarrollos tecnológicos que afectan a los procesos en mayor medida que a los productos. (Castells, 1986, p. 13). Se trata de un progreso científico en el tratamiento de la información y en la capacidad de reprogramación de los procesos tradicionales. Muchos de los desarrollos tecnológicos paralelos toman importancia por su capacidad de utilización, en una red de innovaciones tecnológicas caracterizadas por su interconexión y reforzamiento mutuo. En la medida en que todas las innovaciones pueden ser transformadas en procesos de información que multiplican el impacto específico de cada tecnología. Se pasa, así, de un desarrollo basado en la cantidad a un desarrollo basado en la calidad, en la capacidad cognoscitiva de actuar más eficientemente en el proceso de trabajo.

²⁸ Bakis, 1997, p. 17-53. Es interesante ver el resumen de la obra hecho por los editores en Cybergeo, nº 59, (28.05.98) en:
www.cybergeo.presse.fr/revgeo/reseaux/texte1/bakis2.htm.

Ahora bien, si el desarrollo de las nuevas tecnologías es un proceso ineluctable, sus efectos sociales, económicos, culturales, políticos, constituyen un proceso enteramente abierto. Así, los efectos de las nuevas tecnologías varían fundamentalmente en función de los procesos económicos y sociales en que se desarrollan, y en base a las políticas que orientan su contenido y aplicaciones.

La revolución tecnológica se produce en un contexto económico, social y político preciso en donde el potencial de las nuevas tecnologías acelera y profundiza los procesos de dominación y de explotación que se originan en la estructura social. Se abre, a la vez, la posibilidad histórica de hacer directamente productivo el trabajo intelectual, superando uno de los fundamentos esenciales de la división social del trabajo, pero al mismo tiempo la reproducción de la desigualdad social y territorial.

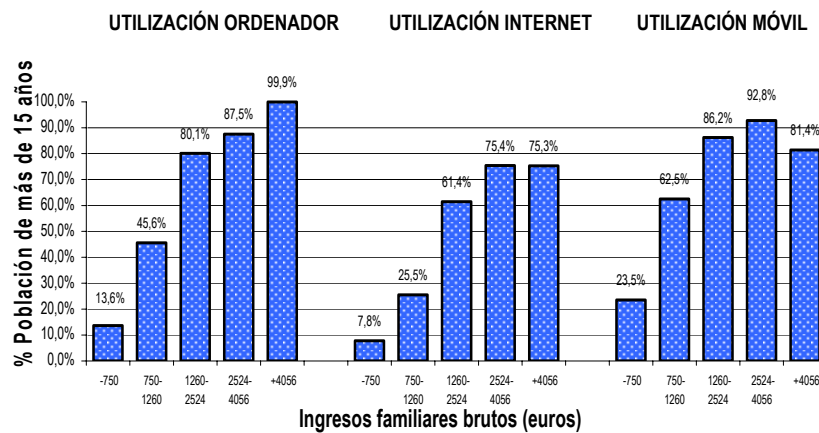
Su principal impacto consiste en acelerar y acentuar los procesos económicos y sociales de los que son instrumento, con lo que se plantea a los ciudadanos, a las empresas y a las instituciones un doble desafío: el asumir y guiar el cambio tecnológico; y el organizar, de forma dinámica y equilibrada, una sociedad en proceso profundo de transformación estructural. El reto tecnológico se convierte así en desafío de política económica, social y cultural.

En el año 2000 la media nacional española de uso de internet era una de las menores de Europa, con el 11.78%, y presentaba grandes desequilibrios internos, donde Cataluña superaba el 18.5% y Extremadura no llegaba al 7% (Retevisión, 2001). En posteriores informes, la fundación Auna, a pesar de mostrar un gran esfuerzo en desarrollo realizado en las zonas más rezagadas de

la península, reconoce que España continua en el 2004, en el puesto 17 del ranking de países de la UE-25, en cuanto a desarrollo general de la Sociedad de la Información, estando a la cabeza Cataluña, Madrid, el País Vasco y Valencia (Auna, 2004; World Economic Forum, 2004²⁹).

Como podemos observar en el gráfico 2.1., que nos muestra el índice de utilización de las TIC por la población catalana en el año 2002, la relación existente entre grado de utilización y renta familiar es directa y aumenta según el nivel de ingresos de la familia.

Gráfico 2.1. Utilización de las TIC según ingresos familiares 2002



Fuente: elaboración propia a partir de *Secretaria de Telecomunicacions i Societat de la Informació*, y datos IDESCAT.

Los ordenadores y la red mundial de telecomunicaciones, gracias a las comunicaciones por ordenador (CMC, comunicaciones mediadas por computador) tienen la posibilidad de acercar un poder enorme a los ciudadanos

²⁹ World Economic Forum:
www.weforum.org/site/homepublic.nsf/Content/European+Economic+Summit+2004

comunes con un costo relativamente pequeño: poder intelectual, social, comercial y, lo más importante, poder político. Pero la tecnología no llena ese potencial por sí misma; este poder técnico latente debe ser utilizado inteligente y conscientemente por una población informada. (Rheingold, 1996, p. 19). En menos de un decenio el ciberespacio se ha convertido en un nuevo campo de acción y de interacción para la humanidad. Lejos de ser una conquista solitaria, la exploración de la telemática es cada vez más una aventura colectiva. Las "comunidades virtuales"³⁰ constituyen así el nuevo rostro de la sociedad informacional, convirtiéndose en un nuevo laboratorio de socialización. (Hossepied, 1998, p. 169).

A pesar de todo, el cambio tecnológico es mucho más que un proceso ineludible al que hemos de adaptarnos; es también una puerta abierta hacia una vida mejor, en forma multidimensional, siempre a condición de que el tratamiento social y político del cambio tecnológico conlleve efectivamente esa mejora de vida. El progreso científico ofrece la posibilidad de producir más y mejor, con menos tiempo de trabajo, sin que eso se traduzca necesariamente en mayor paro laboral, siempre y cuando las instituciones y las empresas sepan adaptarse a la nueva economía y crear nuevos empleos, más cualificados y adecuados. Un

³⁰ Una comunidad es virtual en el sentido en que ella reúne electrónicamente individuos en un lugar que no es real único, un territorio telemático simbólicamente delimitado en el ciberespacio por un centro de interés común. En este espacio virtual poliforme los sujetos se agrupan para compartir un sistema común de valores, cultural y simbólico, lo que supone contactos suficientemente frecuentes para que se pueda desarrollar una forma de compromiso relacional: afectivo, racional, lúdico, etc. (para ampliar ver Hossepied, 1998; Lalande, 1983).

Ya en 1983, André Lalande define *virtual* como "aquello que no existe más que en potencia y no en acto (...). En sentido amplio aquello que está predeterminado, (...) aunque contiene todas las condiciones necesarias para su actualización". Esta definición supondría que una comunidad virtual no existiría más que en potencia, no pudiéndose realizar realmente como comunidad, y a pesar de presentar todas las condiciones activas de una comunidad no constituiría una comunidad real, en el sentido sociológico clásico del término.

ejemplo de ello es que a lo largo de la historia de las CMC, una constante ha sido la forma en que la gente ha adaptado las tecnologías diseñadas con un fin para servir a sus propias, y muy diferentes, necesidades de comunicación. En numerosas ocasiones las consecuencias más profundas de los grandes cambios tecnológicos han salido de los grupos marginales y las subculturas que los han adaptado realmente a las necesidades de cada situación. Ante estas posibilidades, toda clase de futurólogos tecnológicos han basado sus utópicas esperanzas en la *"era de la información"*, presentándola como una solución tecnológica para los problemas sociales.

Sin embargo, todavía se sabe poco acerca del impacto que estos medios podrían tener en nuestra vida cotidiana. Si tenemos en cuenta las aportaciones de algunos autores como Rheingold (1996), se afirma que las TICs tienen el potencial de cambiar nuestras vidas en tres niveles distintos pero fuertemente interinfluyentes. Primero, como humanos, tenemos percepciones, pensamientos y personalidades ya formadas que son afectadas por las formas en que utilizamos el medio y la manera en que éste nos usa. Segundo, el nivel de interacción persona a persona, donde se producen las relaciones, las amistades y las comunidades. La tecnología ofrece una nueva posibilidad de una comunicación de "muchos a muchos", pero la forma en que tal posibilidad será utilizada o no en el futuro podría depender de la forma en que se introduzca su uso. El tercer nivel de cambio posible en nuestras vidas, el político, deriva del nivel social medio, puesto que la política siempre es una combinación de comunicaciones y poder físico, y el papel de los medios de comunicación entre la ciudadanía es particularmente importante en la política de las sociedades democráticas. Así, el principal significado de las TICs estaría en su *"capacidad*

de desafiar el monopolio actual sobre los poderosos medios de comunicación de masas por parte de la jerarquía política y, quizás, revitalizar de este modo la democracia basada en los ciudadanos". (Rheingold 1996, p. 31).

A pesar de todo, la flexibilidad, la propia velocidad de difusión y expansión tecnológicas no son homogéneas. Las nuevas tecnologías (como las viejas) son selectivas, tanto social como funcionalmente. (Castells, 1997, pág. 60). La distribución, el acceso, la asunción diferencial de las nuevas tecnologías por parte de las personas o los territorios (ya sean países, regiones, etc.) supone un gran peligro de desigualdad. La realidad de los datos comienza a ser preocupante y las TIC muestran poco a poco su lado oscuro. Autores como Afriat y Tronc, en 1996, mostraban ya los aspectos menos amables de las TIC. Ellos defienden que las TIC pueden conducir:

- a la reorganización del trabajo y favorecer la deslocalización de las actividades;
- a un posible abismo en el seno de nuestras sociedades desarrolladas entre "inforicos" e "infopobres", ya sea social, generacional o territorial;
- a un desequilibrio entre países desarrollados y países menos avanzados, aumentando la marginalización de aquellos "países menos conectados". (Actualmente con el 77% de la población mundial, el tercer mundo representa menos del 5% de las líneas telefónicas del planeta).
- un abismo lingüístico y una tendencia a la uniformidad con el consecuente empobrecimiento de la diversidad cultural.
- más allá de los límites culturales, el acceso a las nuevas redes de comunicación puede reducirse y exclusivizarse por factores de orden

económico (tarifas de acceso) tanto de los servicios como de los terminales necesarios.

Bajo estos argumentos, la realidad muestra que las situaciones se repiten y así, de la misma manera que la universalidad del sistema telefónico no se ha alcanzado hasta principios de los años 80, la difusión de los recursos de comunicación en red, dado el momento de desarrollo de la sociedad informacional, continúa siendo muy limitada. El actual funcionamiento de Internet provoca que todos los costes de equipamiento y los costes de utilización de la red recaigan directamente en cada uno de los usuarios a nivel individual, y el acceso a equipamientos, mantenimiento y servicio de calidad sea realmente un potencial desequilibrante de nuestras sociedades.

A pesar de todo, es indiscutible que las TIC han supuesto la liberalización de la capacidad de expresión de los individuos. Como afirma Joël de Rosnay³¹, *"cada uno de nosotros a título individual, como nodo de la red, puede actualmente obrar, actuar, cosa que era hasta ahora patrimonio exclusivo de los poderosos"*, y añadimos, siempre y cuando se pueda acceder a esa condición de *"nodo de la red"*.

Por este motivo se considera que una revolución tecnológica centrada en la información necesita conectar procesos culturales e innovación industrial para que sea el conjunto de la sociedad, y no sólo algunos islotes de modernidad, probablemente multinacionalizados, quienes asuman el cambio histórico que se produce. Para ello, es imprescindible el papel de las instituciones locales e

³¹ Véase el artículo de Rosnay, (1996) en la revista *Transversales Science/Culture*.

internacionales en el desarrollo de unas redes accesibles a la mayoría de la población, facilitando las conexiones necesarias entre avance tecnológico y desarrollo social, económico y cultural. En definitiva, facilitando un proceso de retroalimentación.

A partir de lo que hemos detallado anteriormente, en el próximo apartado nos centraremos en un ejemplo del papel dinamizador de las instituciones, en este caso internacionales, en el seno de la Unión Europea, señalando sus acciones prioritarias de desarrollo de la sociedad informacional.

2.3.1. La sociedad Informacional en la Unión Europea.

Desde hace algunos años, las diferentes comisiones europeas han buscado la manera de propiciar y favorecer las reflexiones estratégicas de las regiones en el tema de la sociedad informacional. De este modo, el debate iniciado en la Comisión para definir las bases de una política general de apoyo a partir de los fondos estructurales, se enmarcó entre dos líneas de actuación completamente diferenciadas. Por una parte, aquellos que buscaban la creación de un cambio considerado como profundo, y por otra, dentro de una postura que se podría considerar de despreocupación o incluso de demagogia, defendiendo el "laissez-faire". Esta posición abría la puerta a una visión liberal elitista de la sociedad del mañana y al abandono del particularismo social europeo (Hascouet, 1997, p. 28).

2.3.1.1. Las acciones comunitarias en el desarrollo de la sociedad informacional.

Actualmente la Comisión Europea se encuentra ante arbitrajes cruciales. Si considera la sociedad informacional no únicamente como una cuestión simplemente técnica sino más como una cuestión social, tiene una responsabilidad que obliga a la creación de los espacios de financiación y de apoyo necesarios. El marco de intervención de la Unión Europea, debe así ser debatido de manera que las políticas se centren tanto en el acompañamiento a las financiaciones (públicas o privadas), como en los actores de este cambio social y cultural. Es necesario que Europa se interese no sólo en una visión elitista de utilización de las TIC, en particular en el marco del trabajo propiamente dicho, sino también a nivel social, ya que Europa tiene la suerte de disponer de fuertes núcleos urbanos activos, con unas dinámicas propias de obertura y mundialización. (Hervé, 1997, p. 19).

El informe de Martin Bangemann³² señaló la importancia de la apuesta social: encontrar la vía entre *tecno-fatalismo* y *tecno-ludismo* se convierte en el principal reto a conseguir (Afriat & Tronc, 1996, p. 13). Como sugieren los trabajos de la Comisión europea³³, es necesario educar y formar a los individuos al mismo tiempo como ciudadanos y como consumidores de los nuevos sistemas de comunicación. El aprendizaje de un pensamiento crítico sobre la sociedad

³² Véase *L'Europe et la société de l'information planétaire*, recomendaciones del ERT al consejo europeo del 26 de mayo 1994. Comúnmente llamado Informe Bangemann.

³³ Véase *Construir la sociedad europea de la información para todos*. Dossier intermediario, bajo la presidencia de Yves Lasfargue, CEE, enero 1996.

informativa constituirá la mejor protección contra sus posibles efectos perversos.

De este modo, el papel de los poderes públicos seguiría dos líneas principales:

- ayudar en la apropiación social de las TIC;
- potenciar y acompañar los proyectos innovadores relacionados con ellas.

(Afriat & Tronc, 1996, p. 12).

La ciudad, como agente público local, juega un papel principal en la puesta en marcha de los proyectos del tipo de *"les villes numérisées"* realizado en países europeos como Francia (Hervé, 1997, p. 25), facilitando la creación e instalación de puntos de conexión, líneas adecuadas, etc. Se presenta como imprescindible la implicación política de las administraciones, no como impositores desde arriba, sino como catalizadores de iniciativas, de movilizados de los diferentes actores implicados en el territorio.

Así, las primeras orientaciones de la Comisión Europea en relación a la "sociedad de la información" marcaban la líneas a seguir desde la perspectiva del papel de las TIC como elemento estructurador del territorio, proporcionando los medios y estrategias a seguir por las colectividades locales pero sin valorar suficientemente los posibles resultados directos. La aparición del estudio *"Construir la Sociedad europea de la Información para todos"*³⁴, o el lanzamiento de un proyecto de investigación por parte de la DGXVI "Política regional y

³⁴ Dossier intermediario publicado en enero de 1996, bajo la presidencia de Yves Lasfargue, encargado por la DGV, responsable de empleo y asuntos sociales.

cohesión" encuadrada en los fondos estructurales³⁵, en lugar de surgir de la DGXIII (telecomunicaciones) muestran unas primeras posturas poco acordes con las alternativa estrictamente "pro-teletrabajo". El mensaje de Bruselas era claro: *"las tecnologías de la información no son únicamente asunto de los técnicos, sino de todos. Las colectividades locales tienen un papel importante que jugar. Han de encargarse de diagnosticar las fuerzas y las debilidades del territorio para saber cómo apropiarse del potencial de las TIC. Es inevitable correr riesgos, pero es necesario racionalizar los esfuerzos, calibrar la medida de las infraestructuras a realizar y acompañar en lo posible los proyectos externos."*

En este contexto general España llegaba, una vez más, con retraso: una situación de atraso en la asimilación y, aún más, en la producción de nuevas tecnologías, sin común medida con el peso económico, político y cultural del país. Un consumo y producción de nuevas tecnologías, como una proporción del PIB, de los más bajos del entorno europeo, y una acogida de las nuevas tecnologías sin controlarlas ni conocerlas. Afortunadamente se ha podido comprobar que ese retraso no es irreparable, en la medida en que se dé una voluntad política y un proyecto social colectivo de superación de la inercia histórica.

En este sentido, hemos podido comprobar que una gran línea de trabajo de las acciones comunitarias se ha centrado en la creación de iniciativas potenciadoras del desarrollo de las TIC en áreas rurales, principalmente aquéllas consideradas a lo largo de los últimos años como zonas de revitalización prioritaria

³⁵ Appel d'offre lanzada en diciembre de 1995, enfocada a "integrar la noción de sociedad informacional en la política de desarrollo regional de las regiones desfavorecidas".

(denominadas Objetivos prioritarios de desarrollo 1 y 5b anteriormente). Unido al papel estructurador y la “aneutralidad” que le suponemos a las TIC, aspecto que hemos expuesto al inicio del capítulo, hemos creído imprescindible analizar el papel de las TIC en el desarrollo territorial y su planificación, y para ello, qué mejor perspectiva integradora que desde la geografía.

2.4. Ciberespacio y territorio. Una aproximación desde la geografía.

Las profundas transformaciones experimentadas por la economía, la sociedad y el empleo en los distintos territorios se han convertido en importantes mutaciones de la realidad territorial conocida hasta el momento (Caravaca, 2002). Una gran parte de los enfoques y trabajos actuales se basan principalmente en aspectos como la innovación y la globalización, considerando que estos procesos explican los cambios de la actual organización de la sociedad y de la “emergencia de una nueva geografía del desarrollo capitalista” (Harvey, 1996). Conceptos como globalización (Levitt, 1983; Ohmae, 1991; Porter, 1986), mundialización (Michalet, 1985; Amin, 1993; Chesnais, 1998) o el menos utilizado tecnoglobalismo (Boyer, 2000) se han ido incorporando paulatinamente al discurso habitual de todas las disciplinas.

El progresivo desarrollo de las TIC ha favorecido el auge de flujos materiales e inmateriales, al igual que una mayor interdependencia entre territorios a todas las escalas. La principal característica que singulariza esta nueva forma de funcionamiento es que cuenta con la capacidad para actuar como una unidad a

escala mundial en tiempo real, al instante, lo que altera significativamente la relación espacio/tiempo, a través de los flujos. (Caravaca, 1998). Esto nos llevaría a considerar el territorio con unas nuevas coordenadas, donde el espacio de los lugares, sigue ostentando una relevancia fundamental en las relaciones sociales y económicas, y en el que el *espacio de los lugares* y el *espacio de los flujos* se configuran como dos niveles complementarios de una nueva organización. “Afirmar la emergencia del espacio de los flujos no significa negar la pervivencia del espacio de los lugares, asociado a lo cotidiano, en el que siguen vigentes las nociones de distancia y proximidad espacial” (Gutiérrez, 1998. citado en Torres, 2003).

Es por ello que es necesario profundizar en las consecuencias que esas TICs tienen tanto a nivel espacial sobre el territorio y las dinámicas locales, favoreciendo o negando el desarrollo en su sentido más amplio, como a nivel conceptual creando términos como **cybergeografía**³⁶, para hablar de la geografía de los flujos ante el **geoespacio**, que nos hablaba de los lugares.

2.4.1. Impacto territorial y dinámicas locales.

Los impactos territoriales derivados de estos procesos están siendo de muy distinto signo, según la articulación de cada uno de ellos dentro del sistema global imperante. La creciente importancia de los flujos instantáneos configura nuevas formas y dinámicas territoriales basadas en la creación de redes, la combinación de flujos y lugares, del *territorio-extensión* y del *territorio-red* (Veltz,

³⁶ Para ver representaciones cartográficas de este geoespacio es interesante ver www.cybergeography.org/atlas/geographic.html

1999). La posición que ocupa cada territorio en dichas redes marca su situación respecto a la centralidad, en definitiva respecto al control y poder en esta configuración espacial, haciendo que *“cada lugar se defina por las redes que le sirven y organiza”* (Dollfus, 1998). Este espacio de flujos configura una *“arquitectura de relaciones de redes basada en las TIC creando procesos y funciones dominantes”* (Castells, 1996) haciendo que sean tan importantes los procesos de concentración como los de descentralización (Santos, 1996), la llamada *concentración descentralizada* de Castells (Castells, 1985a).

En esta nueva arquitectura espacial las TIC hacen que cada ámbito territorial deba aprovechar y potenciar sus propios recursos, sean cuales sean, (Bosque, 1995; Allende Landa, 1995; CEPAL, 1992, Troitiño, 2000) para así revalorizarlos e intentar integrarse en ese espacio y adquirir la mejor posición. (Porter, 1991). Es necesario señalar que, en la mayoría de casos, la economía global, en la que se sitúan estos ámbitos territoriales, les exige directamente una creciente capacidad innovadora (Aydalot, 1980; Camagni, 1991; Castells, 1995 y 1997; Méndez, 1993, 1997, 2002), la cual les ha de permitir utilizar mejor los recursos y su articulación en un espacio mundial cambiante. Esta es la situación de las zonas consideradas en declive, marginales o más concretamente las zonas rurales de las áreas desarrolladas. (Gavira, 1993; Ramos, 1995; Subirats, 2002).

Ya en los años 60, se hablaba de desarrollo local, en particular en las zonas rurales donde la desertificación era fuerte, basándose en conceptos de resistencia a un proceso de metropolización, haciendo un mayor énfasis en los factores endógenos como alternativas válidas para ese desarrollo. (Lowe, 1990). Actualmente la experiencia ha mostrado que un sistema no puede desarrollarse

sin poner en práctica una cierta obertura al exterior (Hervé, 1997, p. 18), pertenecer a una compleja red de relaciones que propicien los flujos desde la zona y en estos momentos las TIC hacen posible esa obertura. Gracias a ellas es posible la superación de los problemas derivados de la distancia pero es necesario no ser superados por el *Ciberespacio* (término que desarrollaremos más adelante), ni creer que nos encontramos en una nueva concepción que niega el espacio y los territorios (Seguí, 2001).

Como defienden diversos autores e instituciones internacionales desde la perspectiva del desarrollo competitivo de las economías (Vázquez, 2000; OCDE, 1992), las innovaciones y las nuevas tecnologías no surgen fuera del sistema económico, sino que son endógenos al sistema productivo, a la economía y a la propia sociedad sin olvidar que el espacio propiamente dicho es una construcción social.

Un análisis de las páginas *web* en Francia muestra que el contenido territorial de la red crece en función de la difusión de la *Web* fuera de los círculos académicos y en función inversa a la importancia de los grandes núcleos urbanos. El crecimiento de la *Web* conduce a la necesidad de integrar cada vez más las especificidades territoriales para así afirmar sus diferencias.

De este modo, basándose en una fuerte comunicación endógena, consolidada en un territorio, con una geografía y una historia particulares, es posible favorecer la comunicación externa a la vez que la revalorización de los territorios. *"Internet aparece así como un medio de reconocimiento de las diferencias espaciales y no como su negación"* (Grasland, 1998).

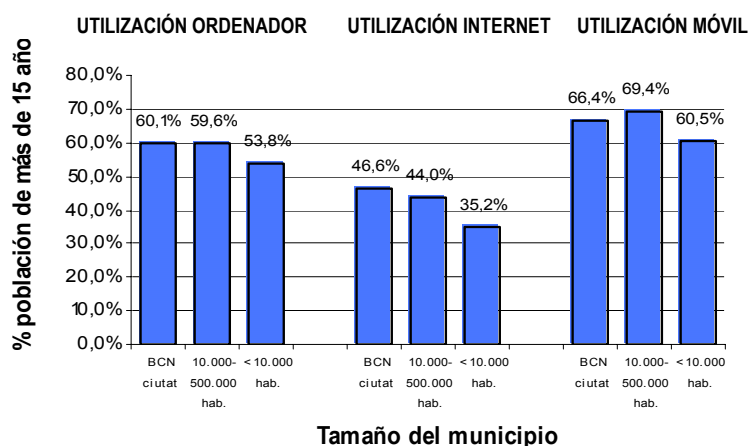
En definitiva, las TIC favorecen grandes cambios en la organización global del territorio, propiciando el dinamismo o el declive de los diversos ámbitos territoriales dentro de una dinámica global, pero al mismo tiempo, se ven impregnadas y adquieren sentido en su capacidad diferenciadora de esos espacios.

Es en este punto en el que el territorio deja de ser un soporte físico para pasar a convertirse en agente activo y dinámico de tales procesos. El territorio debe considerarse, en este enfoque, desde una doble perspectiva, como escenario y como protagonista de los procesos de desarrollo (Aydalot, 1986; Sánchez, 1988; Maillat, et al. 1993; Méndez, 2001; Caravaca, 2002).

Equilibrio territorial, descentralización, etc. son algunas de las numerosas supuestas virtudes de las teleactividades al servicio del territorio. Más dura es la concreción de estos buenos deseos en estrategias operacionales. En el seno de las colectividades locales, el interés teórico por las teleactividades está bien integrado, pero su implantación y utilización es mucho más complicado.

Como vemos en el gráfico 2.2., el porcentaje de utilización de las TIC se ve reducido a medida que disminuye el tamaño de los municipios estudiados en el caso de Cataluña, en 2001.

Gráfico 2.2. Utilización de las TIC según dimensión del municipio 2001



Fuente: elaboración propia a partir de *Secretaria de Telecomunicacions i Societat de la Informació*, y datos IDESCAT.

Las posibilidades de acoger o desarrollar actividades relacionadas con el tratamiento de la información, la formación o la consultoría, pueden favorecer el equilibrio territorial y romper con los fenómenos de concentración geográfica y económica (Vincent, 1997), favoreciendo el aumento de la dinámica en núcleos actualmente pequeños.

En Francia, la creación de páginas *web* desde los espacios rurales, principalmente desde los centros escolares dotados de medios³⁷, ha sido un ejemplo de la voluntad de estas regiones para superar el aislamiento y conseguir un medio de supervivencia. *“Las páginas web han sido lanzadas como boyas*

³⁷ Las iniciativas pioneras de algunos centros han llevado a las instituciones a retomar sus iniciativas y multiplicarlas. En los últimos años numerosas regiones académicas presentaron proyectos educativos en el marco del programa nacional de las *Autoroutes de l'Information*.

salvavidas para recordar su existencia, representando así un hecho potencial de apertura formidable contra el aislamiento” (Grasland, 1998).

Pero las cosas se complican cuando se trata de concretar estas ideas e implantar proyectos con objetivos, retos y estrategias propias y realistas. La existencia de pocos puntos de referencia y el exceso de proyectos ilusionados pero utópicos pueden llevar a grandes fracasos. El uso de las tecnologías de la información puede potenciar el aumento del valor añadido que la mayoría de empresas u organizaciones de hoy en día se ven obligadas a ofrecer al mercado para sobrevivir. Pero este valor añadido determinante no aparece como un elemento sencillo de conseguir. Ofrecer a una empresa un servicio que mejore su competencia en el mercado depende no sólo del voluntarismo político y jurídico, insuficiente, sino de grandes dosis de imaginación para que resulte atractivo a la vez que beneficioso localizarlo en el espacio al que queremos potenciar.

En este debate de deslocalización, el impacto territorial de las TIC se presenta no tanto como un medio de desplazamiento de las localizaciones de las actividades o del trabajo, sino más bien como la manera de ofrecer nuevas perspectivas de coordinación espacio-temporales entre diferentes localizaciones con una lógica propia (Brousseau, & Rallet, 2000). Las TIC no aparecen como un factor mayor de localización de las actividades, todavía infraestructuras como el transporte y las economías de aglomeración permanecen como determinantes esenciales, pero se dibujan como elementos complementarios a estas últimas discriminando, en cierta medida, los territorios y pudiendo reforzar o cambiar los efectos sobre ellos.

La evolución en los estudios de las TIC muestran cómo, cada vez más, es posible aplicar el modelo de desarrollo de los transportes al análisis de las TIC y su impacto sobre el territorio³⁸, mostrando que:

- Las infraestructuras de las TIC son una condición necesaria pero no suficiente de desarrollo económico. Normalmente es la falta o escasez de estas TIC, y no su existencia, lo que condiciona el desarrollo.
- Las TIC pueden jugar un papel discriminatorio, ya sea por las diferencias en el momento de implantación sobre el territorio, o por las diferencias de calidad y desigualdad en el tipo de cobertura.³⁹

Es en este momento cuando las infraestructuras digitales se convierten, en la misma medida que la red de carreteras, en modeladores del territorio. Así como hasta ahora la falta de una infraestructura de primer orden suponía el aislamiento de ciertas regiones periféricas del resto de un territorio físicamente próximo, pero lejano en tiempo de desplazamiento, actualmente el diseño y el equipamiento diferenciado de nuevas infraestructuras de comunicación según las regiones, supone un nuevo criterio de jerarquización del territorio.

Por otra parte, en la medida en que las TIC pueden favorecer la posibilidad de deslocalización, gracias a un mayor grado de libertad en la localización de las empresas, también puede suponer un mayor grado de importancia a la hora de seleccionar otros factores (presencia de mano de obra altamente cualificada,

³⁸ Ver el capítulo IV de Michel Savy, sobre "Techniques d'information et de communication (TIC) et territoire", (2000).

³⁹ Ver algunos casos en Brousseau, & Rallet, (2000).

servicios especializados, etc.) que pueden llevar a una mayor atracción por parte de las grandes aglomeraciones metropolitanas. De este modo podemos decir que los efectos de las TIC son ambivalentes: disponen de la capacidad funcional de desconcentración geográfica pero pueden suponer grandes desequilibrios reforzando el papel jugado por las economías de aglomeración (Sabih, 2000).

Paralelamente, la aparición de las TIC y su desarrollo acelerado en los últimos años han transformado completamente las representaciones y los marcos de organización de los espacios y los medios de vida habituales. Nuestros marcos de referencia geográficos están siendo modificados ampliamente. A pesar de todo, sería ilusorio, como algunos opinan, anunciar la llegada de nuevos espacios sin fronteras, la desaparición de los Estados-Nación o pretender que la revolución de lo virtual haría desaparecer el peso de la condición corporal y material (Laramée, 1998). La persistencia de las fronteras tradicionales se verá modificada, obligada a redefinirse, a través de las nuevas formas de relación y comunicación, pero nunca podrá ser eliminada. El mito de la desterritorialización de las comunidades humanas es utilizado por la industria de las TICs para la configuración estratégica y económica de las redes de comunicación. Pretendiendo crear así un espacio destinado a la difusión intensiva de las innovaciones tecnológicas. A pesar de ello, en lugar de imaginar las redes desde una perspectiva de “desierto territorial”, sería más acertado centrarse en el papel activo de las TICs en la organización territorial y sus posibles articulaciones.

Gracias a los continuados esfuerzos de algunos geógrafos pioneros en el tema⁴⁰, un aspecto que ya no se cuestiona desde la geografía es que las redes de telecomunicaciones contribuyen a las mutaciones espaciales, permitiendo nuevas conexiones espacio-temporales: mejor accesibilidad hacia lugares distantes, comunicaciones en "tiempo real", y creación de nuevas formas de proximidad. El problema surge a la hora de analizar, desde la geografía, esas redes y el contexto en el que se desarrollan, encontrándose con lo que Bakis llama el "*desafío de la invisibilidad*" (Bakis, 1998). Así, contrariamente a lo que ocurre cuando nos interesamos por el espacio geográfico, los fenómenos relativos al espacio de la comunicación electrónica pasan por un curioso espacio vacío o "*agujero negro*".

Diversos investigadores⁴¹ se han interesado paulatinamente, desde hace varios decenios, en las implicaciones espaciales de las telecomunicaciones y en concreto en la que han dado en llamar la geografía de las redes de telecomunicaciones⁴², con un interés creciente por el espacio de las telecomunicaciones, las proximidades y redes territoriales que desarrolla (Piolle, 1990, Bakis, 1990) y los efectos que se producen principalmente en los nodos. En resumen el denominado "*ciberespacio*" del que ya hemos hablado anteriormente (Batí, 1993; Jones, 1996; Longan, 1997). De este modo, la noción

⁴⁰ Ver la trayectoria de los diferentes estudios y la creación en 1985, por Christian Verlaque, fundador, con Henry Bakis, y primer Presidente, de la Comisión del Comité National Français de Géographie "Géographie des Communications et des Télécommunications" en Eveno, 1997.

⁴¹ Son interesantes algunos de los estudios pioneros de los años 70 y 80 como: Abler, 1975; Bakis, 1980; Verlaque 1985.

⁴² Ver los trabajo recogidos desde 1984 por la revista NETCOM, publicación de la comisión "Communication networks and telecommunications" de la UGI, del CNFG y la asociación NETCOM.

de ciberespacio nos lleva a la conclusión de que existe otra forma de espacio gracias a las redes de comunicación. En este contexto, diversos autores⁴³, entre los que destaca Bakis, hablan, del neologismo “*geociberespacio*”. Este nuevo concepto permite ir más allá de los conceptos de *geoespacio* y *ciberespacio*, reintroduciendo el espacio geográfico ordinario enmarcado en la nueva realidad técnica y espacial. Pero, más allá de la posible idoneidad lingüística, el término “*geociberespacio*” permite, como señala Bakis, evitar un aspecto esencial: el “espacio vacío”, la ilusión de un espacio abstracto sin soporte espacial concreto. Así, “*el geociberespacio aparece como un concepto operativo, entre la obsolescencia relativa del geoespacio y el mito del ciberespacio*”, comprendiendo el espacio compuesto que se dibuja entre el espacio geográfico banal y la nueva accesibilidad permitida por las telecomunicaciones (Bakis, 1998).

Autores como Batty, (1997) elaboran todo un nuevo campo de la geografía virtual, en el cual separan aspectos y conceptos como espacio y lugar a través de la evolución y desarrollo de las redes y las conexiones en el ciberespacio, pasando a hablar de conceptos como *cspace*, *cyberplace*, *cyberspace*,⁴⁴ y sus relaciones e impactos directos en su crecimiento.

En consecuencia, la geografía de las redes de la comunicación electrónica, la “*cibergeografía*” abre nuevas áreas de trabajo y de análisis⁴⁵, facilitando la

⁴³ Ver Bakis, 1997a, 1997b, Bakis y Roche 1997.

⁴⁴ Para ampliar estas teorías es interesante consultar Batty, (1997), pp.337-352.

⁴⁵ Un buen ejemplo es *Cyber-Geography Research*, del Centre for Advanced Spatial Analysis de la University College de Londres: www.cybergeography.org

comprensión de las consecuencias geográficas de las mutaciones que se producen principalmente en materia de interacción y de accesibilidad. A la realidad de la ocupación y uso de los territorios, se suman las potencialidades ofrecidas por las TIC. Como resultado, aparecen nuevos factores a añadir a conceptos como la distancia y el tiempo, y nuevas formas de funcionamiento territorial y organizativo. Y disparidades económicas y sociales que presentan consecuencias sobre la superficie terrestre como la especialización diferenciada de los espacios de concepción y de producción.

Paralelamente, en la nueva organización del mercado laboral, con el crecimiento de la llamada "*deslocalización rampante*"⁴⁶, las TIC, gracias a la externalización y la subcontratación, permiten el despliegue geográfico de los recursos de las empresas. Esta reorganización se realiza en beneficio únicamente de aquellas regiones o municipios más atractivos y con mejores condiciones que saben favorecer la puesta en marcha de plataformas de servicios de proximidad.

Las empresas y la población que se desplazan en busca de una mayor calidad de vida a municipios más pequeños, aspiran a encontrar la misma calidad de servicios que en las grandes aglomeraciones, exigiendo una equilibrada distribución de estos, incluidas las TIC. Las pequeñas poblaciones intermedias se ven obligadas a su inserción en las redes electrónicas con el fin de favorecer los intercambios, de ser atractivas y convertirse en regiones especializadas, en "*polos de redes de excelencia*" mucho más amplias (Eurotechnopolis Institut,

⁴⁶ Término adoptado del francés "rampant", con el cual se intenta denominar la tendencia imparable de la deslocalización territorial de las empresas. Para ampliar información ver: Ettighoffer, D. (2001). "L'entreprise virtuelle, les nouveaux modes de travail". Paris. Edit. d'Organisations.

2002). Desde esta perspectiva el desarrollo de las redes hace posible los reajustes, la reorganización territorial con una nueva flexibilidad en la organización de los territorios.

Como hemos visto hasta ahora, las TICs tienen un impacto directo tanto sobre los territorios y las sociedades que se ven implicadas como sobre aquellas que no pueden incorporarse a su radio de acción. En este punto, uno de los aspectos que hemos considerado de mayor impacto en el desarrollo de estas sociedades es principalmente su influencia sobre el mercado de trabajo. La reestructuración que supone para aquellos territorios que carecen de él, o las nuevas formas de organización laboral que pueden favorecer o perjudicar a ciertos espacios y áreas del planeta.

Por este motivo, y antes de abordar en el próximo apartado el aspecto concreto del teletrabajo hemos creído interesante ver cómo las TIC influyen en la actual reestructuración del mercado laboral dentro de una dinámica histórica que se viene dando desde que existen innovaciones.

2.5. TICs y mercado laboral. Hacia nuevas formas de organización del trabajo.

La organización científica del trabajo (el taylorismo) marcó una nueva etapa en la que el trabajo humano se convirtió en el objeto de un análisis científico con la intención de aumentar su eficacia. Ya no se trataba simplemente de aplicar el saber a la fabricación de maquinaria para suplir la fuerza física del individuo, sino

que permitía racionalizar ese trabajo. Innovación fundamental que permitió mejorar y homogeneizar a gran escala la productividad del trabajo manual no cualificado (Perret, 1995, p. 117).

De este modo el progreso técnico ha ido modificando cualitativamente el papel del trabajo humano en los procesos productivos. Actualmente el impacto de las TICs sobre la estructura ocupacional se refleja principalmente en la profunda transformación del sector productivo, caracterizada por las tendencias de terciarización, bipolarización, fragmentación social y desproletarización.

Las nuevas tecnologías no son el factor determinante de los procesos, pero sí se convierten en un instrumento de un proceso histórico de raíces más profundas y dimensiones más amplias. En la medida en que ese proceso se apoya en la tecnología de la información, acentúa y acelera su ritmo.

El fenómeno más impactante es, como declara Castells, la fragmentación de la estructura ocupacional. La economía de mercado se ha especializado en la multiplicación de ocupaciones poco definidas, de situaciones laborales fluidas, con una creciente heterogeneidad entre las distintas ocupaciones, llegándose a hablar de un fenómeno de "desproletarización" en el sentido clásico sociológico del término. *"La disolución de la homogeneidad obrera industrial en una constelación diversa de pequeñas empresas semi-sumergidas y actividades de servicios extremadamente individualizadas"* (Castells, 1986, p. 193-194). Fragmentación ocupacional de enormes consecuencias para la dinámica de la

sociedad, apareciendo lo que Paul Virilio denomina los "refugiados sociales", o los "Sin Trabajo Fijo"⁴⁷ de Jacques Robin (Robin, 1994).

Las nuevas tecnologías poseen igualmente un efecto de modificación radical sobre la concurrencia de distintas fuentes de recursos humanos. Gracias al progreso experimentado en la transmisión de datos, no sólo son susceptibles de ser deslocalizadas una gran parte de las actividades que implican el tratamiento masivo de información (introducción y gestión de bancos de datos, contabilidad, telesecretariado...), sino que al mismo tiempo se está produciendo un nuevo fenómeno sobre los profesionales especializados. La capacidad de las "autopistas de la información" facilita potencialmente la deslocalización de gran envergadura de recursos informativos y cognitivos, viéndose afectados por la competencia internacional grandes sectores de trabajo cualificado. (Perret, 1995. p. 131).

A pesar del desarrollo tecnológico, es evidente que existe una relación directa entre el desarrollo de las técnicas y los cambios socio-culturales. A medio y largo plazo, el ritmo y la naturaleza del crecimiento económico, así como las evoluciones del empleo y del trabajo aparecen como consecuencias del progreso realizado en las maneras de producir. (Perret, 1995, p. 116).

Es el caso del teletrabajo⁴⁸, como nueva organización laboral. Desde 1992, en América del Norte, 33 millones de trabajadores han instalado su despacho en

⁴⁷ STF: Sans travail fixe (sin trabajo fijo), acrónimo creado a partir del ya popular francés SDF (sans domicile fixe).

⁴⁸ El término teletrabajo y sus implicaciones se abordan ampliamente en el capítulo 3.

casa. En Canadá, una familia de cada cuatro trabaja en su domicilio, lo que representa más de dos millones de hogares. Entre los cuales, el 50% pertenecen al sector servicios. (Luengas, 1997). Actualmente, el centro de Montreal está formado principalmente por las sedes sociales de empresas del sector de transportes, comunicaciones, energía, etc. junto a las instituciones financieras y los servicios a las empresas (gabinetes de abogados, contabilidad, informática,...). Estos tres sectores de actividades tienen en común una gran dependencia de los servicios especializados en información. Estas actividades, principal base de la economía del centro de la ciudad, suponían hasta el momento más del 70% del empleo total de Montreal (Polèse, 1998) siguiendo actualmente un proceso de deslocalización hacia la periferia de ésta gracias a las TICs.

El fenómeno no es nuevo, la mayoría de las grandes ciudades norteamericanas han conocido una serie de revoluciones relacionadas con las TIC, que han cambiado por entero la estructura socioeconómica de sus sociedades. Ya en los años 70, las empresas decidieron realizar cambios de localización, más allá de los factores económicos, favoreciendo un entorno de trabajo más agradable y facilitando el acceso a sus empleados que se desplazaban al trabajo en coche. De este modo, los complejos industriales y comerciales periféricos se han desarrollado de tal manera que actualmente concentran un volumen de empleo superior al de sus centros urbanos.

Históricamente, la ciudad de Montreal concentraba en sus límites geográficos la totalidad de la población de la aglomeración de Montreal. En el transcurso de las últimas décadas, la ciudad ha sufrido una gran dispersión bajo la presión de una

población en búsqueda de un mejor nivel de vida. Hoy, la mayoría de la población de Montreal vive en la corona metropolitana, pero se ve obligada a utilizar el coche como principal medio de transporte, fenómeno similar al experimentado en todas las grandes ciudades del norte y nordeste de los Estados Unidos (Washington, New York, Boston, etc...).

A pesar de todo, Castells demuestra que, pese a lo bonito de las palabras, lo cierto es que sólo una minoría de ciudadanos en EE.UU. puede ejercer "teletrabajo" real y, a la vez, *"las telecomunicaciones están reforzando el papel de liderazgo de las principales concentraciones empresariales alrededor del mundo"* (Castells, 1995). El trabajo asalariado en el hogar sigue siendo predominantemente femenino y del sector de la confección, en la avanzada sociedad informacional estadounidense, según los datos que aporta el estudio de Castells. Para el autor de *La Era de la Información*, las TIC tienen, de hecho, un impacto fundamental sobre las sociedades "y por ende sobre las ciudades y las regiones", pero sus efectos varían de acuerdo con la interacción con los procesos políticos, sociales y culturales que dan forma al uso y a la producción de los nuevos medios.

Así, a pesar de los esfuerzos realizados desde las administraciones, como el caso expuesto de la Unión Europea, autores como García, (1998) defienden que "esta forma de trabajo no resolverá las disfunciones actuales"⁴⁹. Tema ampliamente mediatizado, el teletrabajo no es la fórmula mágica a los problemas del desempleo, pero no hay que negar que como forma de organización del trabajo, puede desarrollarse en el futuro gracias a las posibilidades de flexibilidad

⁴⁹ Les Echos, 24 y 25 febrero 1995. La web de l'économie, www.lesechos.fr

que ofrece. Aunque su papel pueda ser débil como fuerza generadora de actividades o de puestos de trabajo nuevos, su incidencia sobre el empleo de determinados grupos sociales, como el de la mujer, merece una atención específica, integrando en el análisis el enfoque de género.

2.5.1. Teletrabajo y género

Habitualmente, el teletrabajo es mostrado como una opción muy atractiva para las mujeres, ya que tradicionalmente son ellas las que, a pesar de ejercer trabajos remunerados, siguen asumiendo y realizando las responsabilidades doméstico-familiares, en comparación con los hombres (Tingey, 1996; Degenova, y Rice, 2002; Padavic y Reskin, 2002).

Ya en 1982, uno de los primeros estudios, realizado en el Reino Unido por Ursula Huws, llegaba a la conclusión de que el "trabajo a distancia a domicilio" (TDD) parecía reservado a las mujeres (Huws, 1982). Años más tarde, ella misma nos muestra (tabla 2.1.) cómo, en la mayoría de países de Europa, aquellos sectores con más posibilidades de implantar el teletrabajo son a la vez sectores que tradicionalmente han dado trabajo de forma mayoritaria a mujeres⁵⁰.

⁵⁰ A pesar de ello, estadísticas más recientes muestran que si bien el número de teletrabajadoras ha ido aumentando paulatinamente, la mayoría continua siendo hombres. (Huws, 2000).

**Tabla 2.1. Implicaciones en el teletrabajo por sectores
(% según sexo)**

Secretariado, administración, Introducción de datos	100% mujeres
consultoría y proyectos	85% hombres
educación y formación	60% mujeres
ventas y marketing	65% hombres
servicios financieros	98% hombres
investigación y periodismo	65% mujeres
traducción y grafismo	65% mujeres

Fuente: elaboración propia a partir de Huws, 1996

Numerosos trabajos (Tremosa, 1986; Escario, & Alberdi, 1987; Van der Veker & Hernández, 1989; De Cloet, 1995; Phizacklea, 1995; Baylina, 1996) han analizado en profundidad las particularidades del trabajo a domicilio de las mujeres en nuestra sociedad actual y el impacto de las nuevas tecnologías en la formación y el trabajo de ese sector de la población. En el ámbito del teletrabajo las diferencias de género se manifiestan incluso en la diferente percepción social que del teletrabajador y la teletrabajadora se tiene (Mokhtarian *et al.*, 1996).

A pesar de que es típico representar el teletrabajo mediante una imagen no sexista, presentando un hombre trabajando ante un ordenador y al cuidado de un bebé, lo cierto es que se suele asociar el teletrabajador hombre con un profesional altamente cualificado, quien a pesar de trabajar en su domicilio, dispone de un espacio adaptado para su despacho y mantiene numerosas reuniones y contactos de trabajo en cualquier parte del mundo. Por el contrario, cuando se habla de una teletrabajadora, se nos suele mostrar su doble jornada laboral, dedicada 24 horas a su trabajo, sus tareas domésticas y reproductivas,

trabajando en un rincón de la sala de estar y con graves problemas de aislamiento.

Si bien estas imágenes son ciertamente caricaturizadas, muestran cómo el trabajo a distancia, al igual que el conjunto de los procesos sociales, afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres, grupos con intereses distintos y a menudo contradictorios.

Parte de estos peligros, como el caso del doble aislamiento, surgen de manera recurrente en los análisis que abordan el teletrabajo desde una perspectiva de género, dada la tradicional tendencia a recluir a las mujeres en la esfera doméstico-familiar. A pesar de la razonable preocupación, el carácter particular del teletrabajo, respecto al uso de las TICs, hace que en muchos casos, las propias mujeres, no consideren este posible riesgo como un gran inconveniente, realida que como veremos en el capítulo 5, exige ser analizada más detalladamente. De este modo, en el análisis concreto del teletrabajo, el enfoque de género es un elemento de fondo que explica algunos factores diferenciales a la hora de elegir y aplicar el teletrabajo. Para desarrollar dicho enfoque es conveniente comenzar caracterizando al colectivo de mujeres que han elegido el teletrabajo como opción laboral.

2.5.1.1. El colectivo de mujeres teletrabajadoras

En general, las experiencias existentes (Elizondo, 1999; Blanco, 2000) muestran que se trata de un colectivo diverso tanto en sectores como a nivel de formación. Existe por un lado un grupo de teletrabajadoras con un nivel de formación

medio/alto, donde un número reducido de ellas vende directamente sus servicios como teletrabajadoras independientes en sectores punteros, de creación de programas de informática, proyectos multimedia, creación literaria, periodistas, etc. Otro sector (esta vez más numeroso) realiza trabajos a la “pieza”⁵¹ para diversos clientes y empresas, como traducciones, concepción de proyectos, trabajos para periódicos y revistas, etc., y una mayoría (menos cualificada) se concentra en los trabajos de oficina o telesecretariado: gestión de agendas, mensajes, reserva de plazas turísticas, los cuales en ciertas ocasiones son realizados desde telecentros con infraestructuras compartidas.

Al lado de los trabajos cualificados relativamente numerosos, el telesecretariado ilustra claramente cómo las nuevas técnicas de trabajo pueden continuar perpetuando formas organizativas tradicionales: las TICs pueden ciertamente crear formas poco valorizadas de trabajo a domicilio, dirigidas a una mano de obra siempre disponible. El teletrabajo de oficina crea una figura de teletrabajadora que recuerda a la del trabajo a domicilio tradicional del sector textil (ver Baylina, M. 1996), con las mismas deficiencias a nivel laboral y de articulación de esfera pública y privada, a las que se unen aspectos específicos de la utilización de las TICs (Haicault, 1998).

A la vista de esta variedad de colectivos, es fácil imaginar que los factores que afectan a la decisión de teletrabajar, no pueden ser analizados de forma independiente al género, pero tampoco se pueden desligar de los aspectos sociales y de nivel de formación. En vista de ello, a continuación pasamos a

⁵¹Término original habitual en francés “à la pige”, con el derivado “pigiste”, que denomina aquellos trabajos que se realizan a demanda o en base a encargos por unidad.

analizar algunas de las motivaciones de mayor relevancia para el colectivo de teletrabajadoras.

2.5.1.2. ¿Por qué las mujeres trabajan a domicilio?

Las motivaciones que llevan a una persona a considerar el teletrabajo como una posibilidad laboral interesante se ven priorizadas de manera diferenciada según el género. Así, si bien la presencia de hijos en la familia es un elemento importante, tanto para hombres como para mujeres, en el caso de éstas se convierte en una de las principales razones que lleva a la elección del teletrabajo. Los hijos y el deseo de compatibilizar la vida familiar y la profesional marcan de manera prioritaria la organización laboral. Por un lado muchas mujeres aceptan un trabajo a tiempo parcial para poder conciliar la familia y el trabajo remunerado, mientras que otras desean un trabajo flexible como sistema para poder trabajar a tiempo completo. A pesar de todo, esta decisión es difícil de realizar si no existen otros ingresos que puedan ayudar al mantenimiento del hogar y que casi siempre ralentiza la carrera profesional.

Tradicionalmente los estudios de género han prestado atención al análisis del teletrabajo y como éste puede convertirse en un medio para encontrar el equilibrio entre ambas esferas, pero muy pocos analizan las consecuencias que esta organización laboral en la unidad familiar y en las mujeres (De Cloet, 2000; De Luís, & Martínez, *et al.* 2004), y mucho menos las consecuencias que la integración de las TICs en el ámbito doméstico desde una perspectiva de género (Habib & Conford, 2002). Según autoras como Mokhtarian y Bagley (1996), el impacto que el teletrabajo pueda tener en ámbito familiar y de las personas que

lo realicen depende precisamente de las motivaciones y de las actitudes de éstas últimas, principalmente en el caso de las mujeres.

Así, es importante señalar la tradicional dinámica de doble jornada en la vida de las mujeres. Para las madres de familia, los problemas de atención a los hijos, incluso trabajando en casa, continúan siendo un verdadero problema. La necesidad de separar de una manera eficaz, espacio y tiempo de trabajo, del dedicado a la familia y al hogar crea en muchos casos la necesidad de buscar las mismas soluciones que para las mujeres que trabajan en el exterior.

El teletrabajo parece constituir una alternativa para las mujeres de combinar de manera más confortable la posibilidad de trabajar y tener una vida profesional activa con la esfera doméstico-familiar, pero constituye únicamente una solución parcial al verdadero problema de la división de las mujeres en dos esferas diferenciadas: profesional y reproductiva. A pesar de todo, el riesgo que existe de encontrarse de nuevo recluidas en el hogar, reforzando su rol doméstico, lejos de las posibilidades de desarrollo personal que proporciona el ámbito profesional exterior, hace que algunas mujeres sean reacias a adoptar esta opción. (Hochschild, 1997).

Desde otra perspectiva, estudios como el de Dumas (1985), defienden que el teletrabajo constituye una etapa en los ciclos vitales de las mujeres. Así, según las diferentes épocas de la vida (ciclos de salud, familiares, experiencias de trabajo) las mujeres muestran un comportamiento diferenciado en relación a la vida profesional, y el teletrabajo puede suponer una solución transitoria o incluso definitiva según los casos.

Para la mayoría de teletrabajadoras, madres de familia, el teletrabajo es iniciado, planificado y vivido como una etapa. Para ellas, el ciclo de maternidad no es vivido como un momento que ha penalizado su carrera profesional, sino más bien como un privilegio del que ellas no se quieren privar, y para el cual han buscado una solución más o menos adaptada a sus deseos. La visión que las mujeres tienen del trabajo cambia a partir de esta decisión, dejando de ser como una línea recta, y se abren a nuevos horizontes donde la autonomía y la creatividad toman un papel preponderante. Un punto importante que lo demuestra es su decisión, en la mayoría de casos, de no regresar a un trabajo tradicional con horarios predeterminados, considerando su experiencia en teletrabajo como un trampolín hacia nuevas formas de planificación de su carrera profesional (creación de pequeñas empresas, despachos, microproyectos, etc.).

Por otro lado, en los casos en que la maternidad sí supone una ruptura en la carrera profesional, el teletrabajo puede constituir una vía de reincorporación. La flexibilidad en las condiciones de trabajo, sobre todo en cuanto a horarios, jornadas, etc. puede facilitar dicha incorporación al permitir que ésta pueda realizarse de forma escalonada y no de forma inmediata y total. A este respecto, las TICs pueden ayudar también a la necesaria actualización y reciclaje que este colectivo puede necesitar para su nueva incorporación.

De esta forma, el teletrabajo y las TICs podrían ayudar a dar respuesta a la cuestión que Escario y Alberdi ya se planteaban en 1987: "Otra vía que habría que plantearse es cómo reincorporar a las mujeres que han hecho unos estudios, han trabajado, y al casarse y tener hijos, voluntariamente o de modo

forzoso se ha dedicado a su casa y, al cabo de unos años, se encuentran con los hijos mayores, la casa organizada y nada que hacer.” (Escario & Alberdi, 1987).

A pesar de todo, existe el riesgo de conflicto creciente, en el caso del teletrabajo, entre el empleo y la familia, que si bien se puede dar en el caso de cualquier teletrabajador (ya sea hombre o mujer), se produce principalmente en el caso de las mujeres⁵², las cuales tienen mayores dificultades a la hora de hacer entender a la familia que trabajan en casa y que no pueden atender a los quehaceres domésticos en su tiempo de trabajo. Así, a menudo, la permanencia en casa supone una repartición desequilibrada del trabajo en el interior y el exterior de la esfera doméstico-familiar.

Felstead y Jewson (2000) indican que numerosas mujeres todavía hoy en día se encuentran con la realidad de asumir una gran parte de los trabajos domésticos. Si bien se trata de una situación, desafortunadamente, muy generalizada⁵³, en cualquier situación de trabajo, el teletrabajo puede contribuir a acentuar el desequilibrio, sin ser necesariamente la principal causa de la repartición desigual de tareas reproductivas.

Otra motivación propia de las mujeres trabajadoras, que podría ser considerada como un rasgo de género, es que para muchas profesionales, resulta difícil

⁵² Felstead y Jewson (2000) señalan que el acceso al tiempo y al espacio en la casa pueden ser el objeto de negociaciones y ajustes más difíciles y reiterados en el caso de las mujeres.

⁵³ Ver Tremblay, y Villeneuve, 1998a y 1998b; Tremblay, y Vaillancourt-Laflamme, 2000; Tremblay, y Amherdt, 2000.

soportar la presión ejercida por los superiores, las posibilidades excesivamente restringidas de autodesarrollar su carrera profesional, y sobre todo tener que dar cuentas a un superior.

De este modo el teletrabajo se nos presenta, no únicamente como una alternativa para mujeres con cargas familiares, sino que representaría una oportunidad de carrera para mujeres que buscan la posibilidad de organizar y controlar ellas mismas su trabajo. Se trata de una experiencia con múltiples facetas, donde las ventajas pueden encontrarse a nivel del trabajo en si mismo, la posibilidad de autogestionar el tiempo, el ritmo y el tipo de trabajo a realizar; convertirse en el propio jefe, ser independientes y controlar la producción del producto de principio a fin; la reducción de tiempo de transporte, de estrés, de poder mantener una atención continuada sobre los hijos/as, etc.

A pesar de esta visión relativamente optimista, la mayor parte de teletrabajadoras son conscientes de la inseguridad que supone su decisión y su "novedosa" situación. Como ya exponía un estudio noruego en 1983⁵⁴ (Isis, 1983), el teletrabajo supone un conjunto complejo de elementos, tanto profesionales como personales, nuevos que es necesario saber organizar y gestionar para no caer en la propia trampa.

Por último, y por lo que se refiere a los colectivos de trabajadoras menos cualificadas, la opción del teletrabajo también responde a motivaciones que van

⁵⁴ Este estudio, centrado en el teletrabajo surgido en Suecia y países occidentales, considera que en general se realiza una considerable inversión en equipamiento y requiere abundante trabajo de subcontratación. Lo que significa que no pueden permitirse ser selectivas y, por tanto, carecen de la flexibilidad asociada al trabajo a domicilio. Se caracterizan por realizar largas jornadas laborales y el ejercicio de un trabajo competitivo e individualista que no deja tiempo para la vida social.

más allá de la flexibilidad de horarios y compatibilidad de tareas doméstico-familiares. Así, a pesar de que para Vandercammen (1996) y Felstead y Jewson (2000), el teletrabajo no mejora el contenido del trabajo a realizar, la mayoría de las teletrabajadoras considera que en el caso de trabajos de menor cualificación, las tareas monótonas y poco valorizantes suelen ser más llevaderas y soportables en teletrabajo.

El peligro reside en que para este tipo de tareas, las empresas consideran el teletrabajo como una opción para conseguir y retener mano de obra, femenina principalmente, que de otra manera no estaría dispuesta a realizar ese tipo de tareas monótonas y rutinarias, fomentando el retorno de la mujer al entorno doméstico simplemente porque hace el trabajo más llevadero, y sin mejorar las condiciones laborales.

2.6. Conclusiones al capítulo

Como hemos podido ver a lo largo de este capítulo, las TICs y la tecnología no determinan por sí mismas la evolución histórica y el cambio de la sociedad, sino que son utilizadas por ésta; sin embargo, su presencia o su carencia plasman la capacidad de los diferentes territorios para transformarse, así como los usos a los que esos espacios deciden dedicar su potencial tecnológico.

De este modo:

- ✓ Las TICs pueden favorecer la implantación de nuevas iniciativas productivas en zonas que han sufrido acelerados procesos de

despoblación, incluso de abandono, principalmente en aquellas regiones frágiles o desfavorecidas por su localización y dinámica económica.

- ✓ Al mismo tiempo, su carencia supone una pérdida de posibilidades de desarrollo, y por tanto la permanencia o declive de esos territorios. La aplicación de las TIC, su utilización y su desarrollo, toman un carácter clave en el proceso de *retroalimentación*, teniendo en cuenta que no se trata de un proceso neutro y que puede favorecer o impedir el crecimiento y desarrollo local a los que están estrechamente relacionados.

- ✓ Es necesaria la presencia de otros factores para conseguir que una zona resulte atractiva, ya que la demanda de los centros metropolitanos comporta ventajas en precio y calidad de servicios telemáticos que las áreas rurales no pueden ofrecer.

Así, vemos cómo las actuales teorías del crecimiento generativo, defienden la necesidad de obtener un mayor crecimiento global mejorando los sistemas tecnológicos territoriales, adaptándolos y favoreciendo sus ventajas competitivas gracias a sus especificidades (Porter, 1991). De ese modo, se pretende la promoción de iniciativas locales revalorizando los recursos existentes en cada territorio. Este aspecto hace que la concepción del territorio se transforme, pasando de ser tradicionalmente considerado como un soporte de los recursos a nivel básico, a entenderlo como un generador activo de recursos y posibilidades estratégicas.

Como hemos señalado:

- ✓ Este espacio, situado en el nuevo contexto de las TIC, donde los elementos básicos son el tiempo y la información, ya no es entendido simplemente como un soporte físico, sino que ve ampliado su concepto con nuevos aspectos que le convierten en lo que se ha denominado *geocyberspacio*: dando paso a una gran complementariedad entre el espacio de los lugares y el espacio de los flujos.

- ✓ Las relaciones e intercambios materiales e inmateriales que se producen en este espacio reformulado han llevado a que el desarrollo territorial también se haya visto necesitado de nuevas connotaciones, ampliando su dimensión hacia nuevos aspectos relacionados directamente con las sociedades a las que afecta. De este modo, ya no se reduce a simple crecimiento económico; es necesaria una nueva capacidad de generar ventajas competitivas vinculadas al bienestar social y la sostenibilidad ambiental (Caravaca, 2002), entendiendo el desarrollo territorial como el grado de cohesión de una sociedad en su dimensión espacial o geográfica (Zoido, 2002).

- ✓ Para ello, es necesario que las nuevas redes creadas gracias a las TICs no se desarrollen desde una perspectiva de “desierto territorial”, sino centrándose en su papel activo en la organización territorial y sus posibles articulaciones.

- ✓ En este sentido, las TIC tienen una incidencia directa sobre la organización del mercado de trabajo y de las empresas, pudiendo convertirse en un nuevo medio de deslocalización. Este aspecto puede presentarse como un elemento positivo, fomentando la relocalización de actividades en áreas carentes de ellas o, en casos extremos, en la desaparición de puestos de trabajo, a través de la subcontratación y la externalización de ciertos procesos de producción.

- ✓ En consecuencia, el territorio de la era informacional continua siendo un territorio heterogéneo y diferenciado por nuevos factores, siendo cada vez más complejo.⁵⁵

- ✓ En esta nueva organización laboral se encuentra el llamado teletrabajo, fenómeno que, como veremos a continuación, no supone la creación de un nuevo nicho laboral, pero puede ser un elemento organizativo que facilite la integración en el mercado laboral de ciertos grupos sociales.

⁵⁵ Para ampliar este aspecto es interesante el apartado 3 de Torres, 2003, p. 160.

2.7. Bibliografía

ABLER, R. F. (1975). "Effect of space-adjusting technologies on the human geography of the future", en ABLER, R.F., JANELLE, D.G., PHILBRICK, A., SOMMER, J. (eds.), *Human geography in a shrinking world*. North Scituate. MA, Duxbury Press, pp. 35-56.

AFRIAT, C & TRONC, J.N. (1996). "Les nouvelles technologies, support d'une action collective renouvelée", *Transversales. Science/Culture*, 42. Nov.-Dic.: pp. 12-14.

ALLENDE LANDA, J. (1995). "Desarrollo sostenible. De lo global a lo local", en *Ciudad y territorio. Estudios territoriales*. Madrid. Ministerio de Fomento. Nº 104, pp.267-282.

AMIN, S. (1993) (dir). *Mondialisation et accumulation*. L'Harmattan. París. 348 p.

AUNA (2004). *IV Informe anual sobre el desarrollo de la Sociedad de la Información en España*. Fundación Auna.

www.fundacionauna.org/areas/25_publicaciones/publi_251_4.asp

AYDALOT, PH. (1980). *Dynamique spatiale et développement inégal*. Economica. París. 352 p.

AYDALOT, PH. (ed.) (1986). *Milieus innovateurs en Europe*. GREMI. París. 269p. www.unine.ch/irer/Gremi/publications.htm

BAKIS, H. (1980). "Eléments pour une géographie des telecommunications", en *Annales de Géographie*. Bulletin de la Société de Géographie. Armand Colin. París. www.cybergeopresse.fr/sommaire/annageo.htm

BAKIS, H. (1990). "La banalisation des territoires en réseaux", en *Communications et territoires*. La Documentation française. Idate. pp. 15-31.

BAKIS, H. (1995). "Télécommunications et territoires: déplacement de problématique", en Musso P y Rallet A, (eds.), *Stratégies de communication et territoires*. Cap. 12. L'Harmattan, Paris.

BAKIS, H., DENNERY, G. & ISRAEL, R (eds) (1995). "Expériences et perspectives de la téléactivité", NETCOM, vol. IX, n°2 (1995), 305-505.

BAKIS, H. & DUPUY G. (eds) (1995) "Réseaux de communication". *Annales de géographie*, n° especial 585-586, sept-dic. 1995, pp. 451-621.

BAKIS, H. (1996). "Enjeux sociaux, techniques et spatiaux des communications: éléments pour une recherche appliquée". NETCOM, vol. X, n°2 (1996), 387-396.

BAKIS, H. (1997a). "Approche spatiale des technologies de l'information". *Revue Géographie de l'Est*. T. 37, n°4. Nancy, pp. 255-261.

www.univ-nancy2.fr/RECHERCHE/PUBLICATION/RGE/

BAKIS, H. (1997b). "From Geospace to Geocyberspace: Territoires and Teleinteraction", en ROCHE, E. & BAKIS, H. (eds.). *Developments in telecommunications. Between Global and local*. pp. 17-53. Avebury. Aldershot. UK. Pp. 17-53.

BAKIS, H. (1998). "Conclusion", *Networks and Communication Studies*. NETCOM, Vol. 12, n° 1/2/3. 1998. Montpellier. Pp 333-347.

BANGEMANN, M. (1994). *Europe and the global information society*. Recomendaciones del ERT al consejo europeo. 26 de mayo 1994. Bruselas. 34 pp.

BATTY, M. (1993). "The Geography of Cyberspace". *Environment and Planning B: Planning and Design*. Vol. 20, pp. 615-616

BATTY, M. (1997). "Virtual Geography". *Futures*. Vol. 29, nos 4/5, pp. 337-352.

www.casa.ucl.ac.uk/publications/virtualgeography.html

BAYLINA, M. (1996). *Trabajo industrial a domicilio, género y contexto regional en la España Rural*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona. 378 pág.

BLANCO, A. (2000). "Mujer y teletrabajo, ¿La nueva panacea de las regiones rurales?", en M.D. Garcia & Baylina, B. (eds). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Vilassar de Mar. Oikos-Tau.

BOSQUE, J.; MENDEZ, R. (1995) (eds.). *Cambio industrial y desarrollo regional en España*. Vilassar de Mar. Oikos Tau. 551 p.

BOYER, R. (2000). "Les mots et les réalités" en CORDELLIER, S. & DOUTANT, F. (dir.). *Mondialisation au-delà des mythes*. La Découverte poche, n° 91. Essais. Paris. Pp. 13-56.

BROUSSEAU, E. & RALLET, A. (2000). *Synthèse des travaux du groupe: "Technologies de l'information et de la communication et performances économiques"*. ATOM. Centre d'analyse théorique des organisations et des marchés. Nov. 2000. Université de Paris I. 363 pp. www.panoramix.univ-paris1.fr/ATOM/pdf

BRUNN S.D., LEINBACH T.R. (eds.) (1991). *Collapsing Space and Time: Geographic Aspects of Communications and Information.*, Hurwin Hyman, London. 384 p.

CAMAGNI, R. (edt.) (1991). *Innovation networks: spatial perspectives*. Belhaven Press. London 247 p.

CARAVACA, I. (1998). "Los nuevos espacios emergentes" en *Revista de Estudios Regionales*, nº 50. Univ. de Andalucía. Málaga. Pp. 39-80.
www.revistaestudiosregionales.com/pdfs/pdf538.pdf

CARAVACA, I. (coord.) (2002). *Innovación y territorio. Análisis comparado de sistemas productivos locales en Andalucía*. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía. Col. Pablo de Olavide. Sevilla. 392 p.

CASTELLS, M. (1985a). "Reestructuración económica, revolución tecnológica y nueva configuración del territorio" en HALL, P. (et al.). *Metrópolis, territorio y crisis*. Asamblea de Madrid. Madrid. Pp. 37-62.

CASTELLS, M. ed. (1985b), *High Technology, Space and Society*". Urban Affairs Annual Reviews, vol. 28. Beverly Hills, CA.

CASTELLS, M. & BARRERA, A. & CASAL, P. (1986). *El desafío tecnológico. España y las nuevas tecnologías*. Alianza Editorial. Madrid. 407 p.

CASTELLS, M. (1995). *La ciudad informacional. Tecnologías de la información, reestructuración económica y el proceso urbano-regional*. Alianza. Madrid. 504 p.

CASTELLS, M. (1997). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Vol. 1. *La sociedad red*. [The Information Age: Economy, Society and Culture. The Rise of the Network Society, 1996]. Alianza Editorial. Madrid. 590 p.

CHESNAIS, F (1998). *La mondialisation du capital*. Syros. Col. Alternatives Économiques. París. 287 p.

Comisión de las comunidades europeas (1996). *Construire la société de l'information pour tous: premières réflexions du Groupe d'experts de haut niveau*. Dirección General V. Bruselas. C.E. 96 p.

CLAISSE G., BEGAG A., MOREAU P. (1990), "L'espace des bits: utopies et réalités", en **BAKIS** (ed.). *Communications et territoires*. La documentation française, 1990. pp.187-217

COMBES Y., SAMMER Ch. & BAKIS H. (1995) "La communication mobile professionnelle", en *Annales de géographie* n° spécial 585-586, sept.- dic. 1995, pp. 599-614

DE CLOET, CH. (1995). "El centro de trabajo telemático: una opción para fomentar el empleo femenino rural", en Cànoves, G. (coord) (1995). *La mujer rural*. El Campo, n° 133. Servicio de estudios BBV. Pp. 295-313.

DE CLOET, CH. (2000). "La revolución telemática: nuevos modelos en el trabajo y la vida de la familia.", en BANÚS, E. (ed.). *El espacio social femenino-Women's social space*. Vol. 2. Serie Studia Europa Navarrensis. Newbook Edic.

DE LUIS, P. & MARTÍNEZ, A. & PÉREZ, M. & VELA, M.J. (2004). "El enfoque de género aplicado a la relación teletrabajo-medioambiente". *IX Jornadas de Economía crítica*. Madrid. Marzo 2004. www.ucm.es/info/ec/jec9/index.htm

DEGENOVA, M.K. & RICE, P.F. (2002). *Intimate Relationships, marriages, and families*. MacGraw Hill.

DOLLFUS, O. (1998). *La mundialización*. Bellaterra. Col. Biblioteca del Cinquecento. Barcelona. 125 p.

DUMAS, M.C. (1985). *Le travail informatisé à domicile et ses implications pour les femmes: une enquête exploratoire auprès de travailleuses à domicile*. Mémoire de maîtrise. Université du Québec. Montréal.

ELIZONDO, I. (1999). *En femenino plural. Mujeres en REDadas*. Diputación de Córdoba. 52 pp.

ESCARIO, P. & ALBERDI, I. (1987). *El impacto de las Nuevas Tecnologías en la Formación y el Trabajo de las Mujeres.* Serie Estudios, nº 6. Instituto de la Mujer. Ministerio de cultura. Madrid. 134 pp.

ETTIGHOFFER, D. (2001). *L'entreprise virtuelle, les nouveaux modes de travail.* Edit. d'Organisations. Paris. 392 pp.

www.ettighoffer.com/fr/livres/e_virtuelle.html#edition92

EUROTECHNOPOLIS INSTITUT (2002). *Impacts des evolutions du tertiaire sur l'aménagement du territoire: La Ville Logistique.* Eurotechnopolis Institut. TIC & Aménagement du territoire. 43 pp.

www.eurotechnopolis.org/fr/bookstore/ville_logistique.html

EVENO, E. (1997). "Pour une géographie de la Société d'Information" en *Networks and Communication Studies.* NETCOM, Vol. 11, nº 2. Montpellier. Pp 431-457.

alor.univ-montp3.fr/netcom_labs/volumes/articlesV11/V11P431.html

FELSTEAD, A y JEWSON, N. (2000). *In Home, at Work. Towards an Understanding of Homeworking.* Routledge. Londres. 196 pp.

GARCIA, D. (1998). "Régions, héritages culturels et changement social. Le cas des télécommunications en Auvergne", en *Networks and Communication Studies.* NETCOM, Vol. 12, nº 1/2/3. 1998. Montpellier. Pp 227-250.

GAVIRA, L. (1993). *Segmentación del Mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía.* Serie Estudios. M.A.P.A. Madrid. 591 pp.

GOTTMANN, J. (1983), *The coming of the transactional City,* Univ. of Maryland, Monograph Series, nº 2. 106 p.

GUTIERREZ PUEBLA, J. (1998). "Redes, espacio y tiempo", en *Anales de Geografía de la Universidad Complutense,* nº 18. pp. 65-86. Madrid.

www.ucm.es/info/dghum/indexpub.htm

GRASLAND, L. (1998). "Internet et le territoire: un divorce annoncé ou une communauté d'intérêt?. L'exemple de la diffusion du Web en France", en *Networks and Communication Studies*. NETCOM, Vol. 12, nº 1/2/3. 1998. Montpellier. Pp 137-149.

HAICAULT, M. (1998). *Travail à distance et/ou travail à domicile: le télétravail. Nouvelles formes d'emploi, nouveaux contenus de travail, des logiques contradictoires*. Document séminaire. L.E.S.T. Aix-en-Provence. 43 p.

HARVEY, D. (1996). *Justice, nature and the geography of difference*. Blakwell. Cambridge. 468 p.

HASCOUET, G. (1997). "Société de l'information et de la communication: accompagner le changement pour ne pas le subir", *Transversales. Science/Culture*, 46. Jul.-Agt.: pp. 26-28.

HERVÉ, M. (1997). "Les expériences menées à Parthenay", *Transversales. Science/Culture*, 46. Jul.-Agt. pp. 17-25.

HOCHSCHILD, A. (1997). *The time bind. When work becomes homes and home becomes work*. Metropolitan Books. Nueva York. 316 pp.

HOSSEPIED, L. (1998). "Les communautés virtuelles: nouveaux laboratoires de la socialité", *Les Temps Modernes*, nº 599. Mayo-Jun. pp. 169-184.

HUWS, U. (1982). *The New Homeworkers. Low Pay Unit. Pamphlet, nº 28*. pp. 16 a 73. Londres.

HUWS, U. (1982). *The New Homeworkers. Low Pay Unit. Pamphlet, nº 28*. pp. 16 a 73. Londres.

HUWS, U. (1996). *Teleworking and gender*. Institute for employment studies. Brighton. UK. 78 pp.

HUWS, U. (2000). *Equality and telework in Europe*. European commission. Bruselas. Euro-telework. www.telework-mirti.org/huws.htm

IRIBARNE, A. (1994). "Pour una approche socio-culturelle des autoroutes de l'information", *Transversales. Science/Culture*, 30. Nov.-Dic.: pp. 5-7.

ISIS (1983). "International Women new Technology Conference". *Women's International Bulletin*. 28, sep.

JONES; J. (1996). "Cyberspace's challenges to geography". *Annual Meeting of the Association of American Geographer*. Charlotte, NC. Abril 9-13.

KAIL, M. (1998). "Mouvement sociaux, mouvements de société", *Les Temps Modernes*, n° 600. Jul.-Sep. pp. 1-23.

KELLERMAN, A. (1986). "The Diffusion of BITNET : A Communications System for Universities" en *Telecommunications Policy*, Vol. 10, Junio 1986, pp 88-92.

KIRSCH, S. (1995). "The Incredible Shrinking World? Technology and the Production of Space". *Environment and Planning D : Society and Space*, Vol. 13, pp. 529-555

LALANDE, A. (1983). *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*. PUF. París. pp. 1211-1212.

LARAMÉE, A. (1998). "Les référents territoriaux dans les stratégies étatiques de développement des inforoutes au Québec; la place du local" en *Networks and Communication Studies*. NETCOM, Vol. 12, n° 1/2/3. 1998. Montpellier. Pp 117-136.

LEVITT, T. (1983). "The globalization of markets". *Harvard Business Review*. Vol. 83, n° 3, pp. 92-102.

LÉVY, P. (1994). *L'intelligence collective, pour une anthropologie du cyberspace*. La Découverte. París.

LONGAN, M.W. (1997). "Geography, community and cyberspace". *Annual Meeting of the Association of American Geographers*. Fort Worth.

LOWE, P. & MARSDEN, T. & WHATMORE, S. (coord.) (1990). *Cambio tecnológico y medioambiente rural. Procesos y reestructuraciones rurales*. M.A.P.A. Madrid. 350 pp.

LUENGAS, R. (1997). *Le télétravail et son impact sur la demande des espaces à bureaux*. Mémoire de Maîtrise. UQAM. Montréal. 84 p.

MAILLAT, D. & QUÉVIT, M. & SEANN, L. (ed.) (1993). *Réseaux d'innovation et milieux innovateurs: un pari pour le développement régional*. GREMI-EDES. Neuchâtel. 376 p. www.unine.ch/irer/Gremi/Gremi%203.pdf

MENDEZ, R. (1993). "Las políticas regionales de innovación en la promoción del desarrollo" en *EURE Revista Latinoamericana de Estudios Urbanos Regionales*, nº 58, pp. 29-47. [online]: www.scielo.cl

MENDEZ, R. (1997). *Geografía económica. La lógica espacial del capitalismo global*. Ariel. Barcelona. 384 p.

MENDEZ, R. (2001). "Innovación en la pequeña empresa y redes de cooperación para el desarrollo local", en Martínez, A. (coord.). *El desarrollo rural/local integrado y el papel de los poderes locales*. Textos docentes. Publicaciones Univ. de Alicante. Pp. 153-176.

MENDEZ, R. (2002). "Innovación y desarrollo territorial: algunos debates teóricos recientes". *EURE*. Santiago de Chile. [online]. 2002, vol.28, no.84, p.63-83. www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-71612002008400004&lng=es&nrm=iso .

MICHALET, C. A. (1985). *Le capitalisme mondial*. PUF. París. 368 p.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1998). *Economía y sociología*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Nº 11. Madrid. 231 pp.

MOKHTARIAN, P.L. & BAGLEY, M.N., HULSE, L. SALOMON, I. (1996). *The influence of gender and occupation on individual perceptions of telecommuting*. Cap. 37. pp. 690-711. Second National Conference Women's Travel Issues. Baltimore. *Office of Highway Policy Information*.
www.fhwa.dot.gov/ohim/womens/chap37.pdf

MULGAN, G.J. (1991). *Communication and control: networks and the new economies of communications*. Guilford Press, Nueva York.

OECD (2000). *Perspectives des technologies de l'information de l'OCDE: TIC, commerce électronique et économie de l'information 2000*. París. OECD. 284 pp.
oecdpublications.gfi-nb.com/cgi-bin/OECDBookShop.storefront/EN/product/932000012P1

OHMAE, K. (1991). *El poder de la triada: las nuevas reglas de la competencia mundial*. McGraw-Hill. Madrid. 197 p.

PADAVIC, I. & RESKIN, B.F. (2002). *Women and men at work*. Pine Forge Press. CA. 232 pp.

PERRET, B. (1995). *L'avenir du travail. Les démocraties face au chômage*. Edit. Seuil. L'histoire imminente. París. 332 p.

PHIZACKLEA, A. & WOLKOWITZ, C. (1995). *Homeworking women. Gender, racism and class at work*. SAGE Publ. London. 152 p.

PIOLLE, X. (1990). "Proximité géographique et lien social, de nouvelles formes de territorialité?", *L'Espace géographique*. Vol. 1990-91, nº4, pp. 349-358.

POLÈSE, M. (1998). *L'emploi dans le centre-ville de Montréal: structure, évolution et perspectives d'avenir*. Dossier Montréal, nº 2. Montréal. Ville de Montréal/INRS-Urbanisation. 54p.

POOL, I. (1990). *Technologies without boundaries. On telecommunications in a global age*. Ed. Eli M. Noam. Cambridge, MA. Harvard University Press. 281 p.

PORTER, M. E. (ed.) (1986). *Competition in global industries*. Harvard Business School Press. Boston. 581 p.

PORTER, M. E. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. Plaza y Janés. Espulgues de Llobregat. 1025 p.

RAMOS, E. & CRUZ, J. (coord.) (1995). *Hacia un nuevo sistema rural*. M.A.P.A. Madrid. 790 pp.

RETEVISIÓN (2001). *España 2001. Informe anual sobre el desarrollo de la Sociedad de la Información en España 2001*. Fundación Retevisión. Madrid. 302p.

RHEINGOLD, H. (1996). *La Comunidad virtual*. Col. Límites de la Ciencia. Edit. Gedisa. S.A. Barcelona. 381 p.

ROBIN, J. (1994). "La troisième vague", *Transversales. Science/Culture*, 30. Nov.-Dic.: pp. 1-3.

ROBIN, J. (1997). *Quand le travail quitte la société post-industrielle*. GRIT. Cahier n° 2, (sept.). Maison Grenelle. Paris.

ROCHE E. M. & BAKIS H. (eds. 1997). *Developments in telecommunications. Between global and local*. Avebury. Aldershot, UK. 350 p.

ROCHE, E.M. (1997). "Cyberopolis: The Cybernetic City Faces the Global Economy" en *The City and the World: New York's Global Future*. CRAHAN, M. E. & VOURVOULIAS-BUSH, A. Eds. Council on Foreign Relations. pp. 51-69.

ROSNAY, J. (1996). "Passions sur Internet", *Transversales. Science/Culture*, 40. Jul.-Ago.: pp. 10-13.

SANCHEZ, J.E. (1988). "Espacios y nuevas tecnologías", en *Geográfica*, nº 78. Nov. 1988, pp. 3-69. www.ub.es/geocrit/menu.htm.

SANTOS, M. (1996). *De la totalidad al lugar*. Oikos-Tau. Vilassar de mar. 167 p.

SAVY, M. (2000). "Techniques d'information et de communication (TIC) et territoire", en BROUSSEAU, E. & RALLET, A. *Technologies de l'information et de la communication et performances économiques*. ATOM. Centre d'analyse théorique des organisations et des marchés. Nov. 2000. Université de Paris I. 363 pp. www.panoramix.univ-paris1.fr/ATOM/pdf/tic/TICOPEChap4.PDF

SEGUÍ, J.M. & LARAMÉE, A. (2001). "Sociedad de la Información, estrategias territoriales y políticas. La ciudad multimedia de Montreal (Québec) y el ParcBIT de Palma (Islas Baleares)". *XXVII Reunión de Estudios Regionales*. Nov. Madrid.

SEGUÍ, J.M. & MARTÍNEZ, M.R. (2004). *Geografía de los transportes*. Univ. de les Illes Balears. Palma. 444 pág.

SUBIRATS, J. (coord.) (2002). *Redes, territorios y gobierno. Nuevas respuestas locales a los retos de la globalización*. UIMP. Diputació de Barcelona. 415 pp.

TINGEY, H. & KIGER, G. & RILEY, P.J. (1996). "Juggling multiple roles: perceptions of working mothers". *The Social Science Journals*. Vol. 33, nº 2. Pp. 183-191. Elsevier Science.

TORRES, M. C. (2003). "La geografía de la sociedad de la información: ¿real o virtual?" en Boletín de la AGE, nº35. págs. 153-171. Madrid. www.ieg.csic.es/age/boletin/35/3508.PDF

TREMBLAY, D. G. & AMHERDT, C.H. (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socio-culturels à la participation des pères et des mères à la conciliation emploi-famille*. Rapport de recherche. 99 p.

TREMBLAY, D. G. & VAILLANCOURT-LAFLAMME, C. (2000). *Conciliation emploi-famille et aménagement du temps de travail. Description des données d'enquête*. Rapport de recherche. 116 p.

TREMBLAY, D. & VILLENEUVE, D. (1998a). *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal. Edit. Saint-Martin. 362 pp.

TREMBLAY, D. & VILLENEUVE, D. (1998b). *La conciliation emploi-famille: est-ce possible, pourquoi et comment?*. Mémoire sur la conciliation travail-famille. Conseil de la famille et de l'enfance du Québec. 63 pp.

TREMOSA, L. (1986). *La mujer ante el desafío tecnológico*. Icaria. Barcelona. 78p.

TROITIÑO, M. A. (2000). "El territorio y la revalorización de los recursos endógenos en el desarrollo local", en Martínez, A. & Pérez, D. & Sancho, I. (coord.). *Herramientas para el desarrollo local*. CEDER-Aitana. SEUS Univ. Universitat d'Alacant. Pp. 103-121.

VANDERCAMMEN, M. (1996). *Télétravail*. Bruselas. Institut wallon d'études de recherches et de formation. IWERF.

VAN DER VEKER, M. & HERNÁNDEZ, I. (1989). *Mujeres, tecnología y desarrollo*. Serie Estudios, nº 23. Ministerio de Asuntos sociales. Instituto de la Mujer. Madrid. 175 p.

VAZQUEZ-BARQUERO, A. (2000). "Desarrollo endógeno y globalización". *EURE* (Santiago de Chile). [online]. dic. 2000, vol.26, no.79, p.47-65. www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-7161200007900003&lng=es&nrm=iso

VELTZ, P. (1999). *Mundialización, ciudades y territorio: la economía de archipiélago*. Ariel. Barcelona. 254 p.

VERLAQUE, C. (1985). "Pour une géographie de la communication", *Revue géographique de l'Est*. Nancy. T. 25, n° 1, pp. 13-328.

www.univ-nancy2.fr/RECHERCHE/PUBLICATION/RGE/Index2.htm

VINCENT, S. (1997). " Aménagement du territoire, désenclavement: un intérêt bien compris par les collectivités pour une notion mal maîtrisée" en *Les Mutants. Le 21ème siècle professionnel en 50 visions*. Les Editions. Télétravail magazine. Paris. pp. 66-69.

VIRILIO, P. (1997). *El Cibermundo, la política de lo peor*. Ed. Cátedra. Col. Teorema. Madrid. 115 p.

ZOIDO, F. (2002). "Andalucía, cohesión y diversidad territorial" en *Scripta Nova*. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales. Universitat de Barcelona. Vol. VI, n° 128. 1 de noviembre de 2002. www.ub.es/geocrit/sn/sn-128.htm

3. Una nueva forma en la organización del trabajo: El teletrabajo o “e-work”

3.1. Introducción

En este capítulo se presenta el concepto de teletrabajo. Para ello, en primer lugar, analizaremos en que contexto aparece el fenómeno del teletrabajo. A continuación, presentaremos las diferentes definiciones y adoptaremos aquella que se ajusta a nuestro objeto de estudio.

Para una clara comprensión de la situación hemos realizado tres niveles de análisis:

- Organizacional: el teletrabajo en la sociedad post-industrial, las nuevas formas de gestión, las relaciones de trabajo.
- Social: políticas públicas, aspectos jurídicos y fiscales, iniciativas locales o institucionales.
- Individual: las repercusiones sobre el trabajador: aislamiento, vida privada, relaciones sociales.

A continuación iniciamos la presentación del marco general en el cual se sitúa nuestro análisis, teniendo en cuenta los diferentes niveles de reflexión.

Las organizaciones y empresas, principalmente aquellas que ofrecen servicios, han valorado siempre en gran medida la ecuación lugar/tiempo en sus estructuras de organización y de trabajo (CEFRIIO, 2001a). Pero actualmente esta larga tradición de gestión de los servicios está siendo puesta en cuestión, principalmente por las presiones ejercidas por las TIC. Elementos como la instantaneidad, interactividad, deslocalización, virtualidad, accesibilidad y las redes, amplían las posibilidades en la manera de entrar en contacto con los clientes, los trabajadores, los ciudadanos en general. Los retos son a la vez financieros, tecnológicos, humanos y sociales, factores que convierten en más compleja, si cabe, la necesaria toma de decisiones estratégicas para las pequeñas y medianas empresas.

3.1.1. El marco general de la informatización

En 1973, Daniel Bell⁵⁶ marcó las reflexiones sobre el desarrollo y futuro de nuestra sociedad afirmando que se pasaría de una sociedad industrial a una sociedad post-industrial donde las necesidades materiales de la población ya estaban cubiertas, y donde aparecerían nuevas necesidades cada vez más abstractas requiriendo, no más bienes materiales, sino más bien servicios, sector cuyo desarrollo y necesidades de mano de obra serían ilimitadas. Después de la Segunda Guerra mundial, el fenómeno de las actividades específicamente

⁵⁶ Daniel Bell (1973) *The coming of Post-Industrial Society. A venture in social forecasting*. New York. Basic Books. 507 pg.

relacionadas con la información tomó tal envergadura que el investigador norteamericano Marc Porat elaboró la tesis de la emergencia de un cuarto sector de la economía, el sector “cuaternario” de la información, paralelo al resto de sectores existentes en la economía tradicional. Según Porat, el sector de la información empleaba el 5% de la mano de obra norteamericana en 1870, el 24% en 1930 y el 46% en 1970⁵⁷ y representaba por él mismo, ya en 1977, más del 55% del producto interior bruto norteamericano⁵⁸.

Esta transformación se ha visto ampliamente sobrepasada en la actualidad por el desarrollo de la tecnología informática, y las telecomunicaciones, generando una metamorfosis que ha llevado a lo que algunos autores denominan una “sociedad de alta productividad”⁵⁹, que ha revolucionado todas las reglas de la competencia internacional y de los sistemas de producción mundiales al mismo tiempo que ha transformado la organización del trabajo en las empresas. Más que una simple introducción de las máquinas como tales en el lugar de trabajo, la informatización de la sociedad representa un movimiento social importante. Lo que llevó en su momento a Simon Nora y Alan Minc a afirmar que: *“en la medida en que la revolución informática transforma el tratamiento y la conservación de la información, modificará el sistema nervioso de las organizaciones y de la sociedad en general.”* (Nora, & Minc, 1978, pg. 11). O incluso a defender que se trata de una *“modificación estructural de la producción capitalista”* (Debouzy,

⁵⁷ Marc Porat, citado en Edwin B. Parker (1976). “The social implications of computer/Telecom. Systems” en Telecommunications Policy, vol. 1, nº 1, pg. 7.

⁵⁸ Marc Porat, citado en Daniel Bell (1980), The winding passage. Essays and sociological journeys, 1960-1080. New York. Basic Books, pg. 151.

⁵⁹ Expresión elaborada por Simon Nora y Alan Minc (1978) en L’informatisation de la société. París. La documentation française. Pg. 113.

1980, pg. 51), que se caracterizaría por una centralización creciente del control y de los procesos de toma de decisiones (Belanger, 1982, pg. 36). Así como, por una concentración siempre mayor del capital y de la dirección del desarrollo industrial en los grandes grupos transnacionales.

Como consecuencia, en los años 80 en Estados Unidos y Canadá, y a mediados de los 90 en Europa, en la órbita de las empresas transnacionales se ve proliferar el número de pequeñas y medianas empresas nacionales, de sociedades de subcontratación y un gran número de empleos vulnerables y sin protección, llegando a considerarse por ciertos sectores de la sociedad que *“la aparición de las nuevas tecnologías favorece el aumento del trabajo, es decir del tiempo parcial, la subcontratación, el trabajo a domicilio, a la pieza o el trabajo como autónomo”* (Belanger, 1982, pg. 54).

Al igual que en fases precedentes en la historia de la industrialización (la máquina de vapor, la electricidad o la combustión) esta nueva etapa afectaría también a todos los sectores de la vida cotidiana: *“la microelectrónica, por medio de la robótica, la “oficina informatizada” y la multitud de ordenadores personales concebidos para el hogar, están en vías de transformar nuestro modo de producción, de distribución, de consumo e incluso hasta nuestro modo de vida.”* (Valaskakis, 1982, pg. 2).

3.2. Una nueva forma en la organización del trabajo: El teletrabajo o “e-work”

En este contexto de profunda *terciarización* laboral, de fuerte atracción de las ciudades y de fragilidad del sector rural, encontramos el desarrollo de lo que se ha llamado una nueva organización laboral, el *teletrabajo*, inscrita en el movimiento de transformación social y económica que afecta el sistema de empleo y la organización del trabajo. Los cambios profundos que en los últimos años ha conocido el mercado de trabajo, se hallan directamente relacionados con la mundialización de los mercados y la producción, y con la intensificación de la competitividad tanto en el sector privado como en el público. En este contexto las organizaciones se centran en la mejora de su productividad, reducción de costes y mejora de la flexibilidad de su organización del trabajo (CEFRIIO, 2001b).

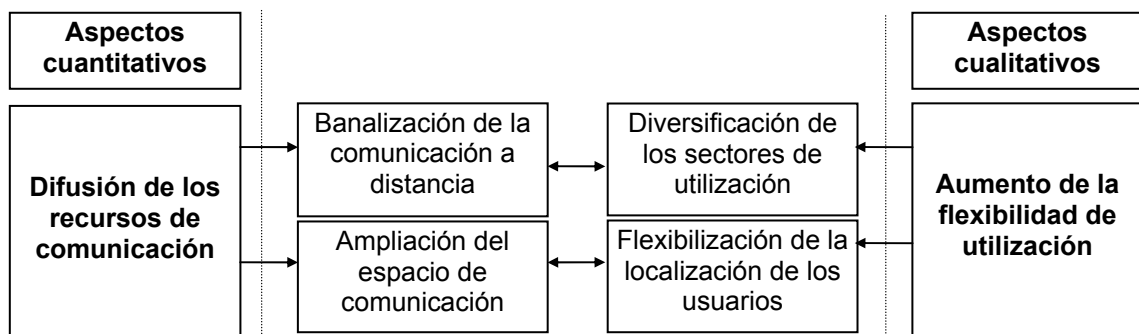
3.2.1. El teletrabajo en la sociedad post-industrial: una corta historia.

En el contexto iniciado en los años 70 en Norteamérica y posteriormente en Europa, se han ido construyendo nuevas concepciones de modos de vida, vinculadas a formas y situaciones de trabajo nuevas, marcadas por la diversidad, la flexibilidad de su deslocalización, modificando conceptos como el tiempo, el espacio y las relaciones sociales (Haicault, 1998). La flexibilidad laboral es actualmente uno de los principales criterios considerados en los objetivos de la

competitividad de las empresas. De este modo, el teletrabajo abre el campo a una “movilidad virtual” dentro de un mercado de trabajo segmentado, ofreciendo, teóricamente, nuevas posibilidades a todos aquellos a quienes la necesidad impone la permanencia en un lugar determinado.

Surgido de la noción de “telecommuting” introducida en los Estados Unidos alrededor de 1974, el concepto teletrabajo se desarrolla en Europa a finales de los 70 y, poco analizado hasta mediados de los 80, resurge en los debates sobre la flexibilidad del trabajo, la planificación territorial y los proyectos de redistribución y reequilibrio espacial debidos a la popularización de las TIC. El teletrabajo toma así un lugar principal en el seno de la competitividad internacional del sector de los servicios informatizados y de los retos políticos y económicos de la “sociedad de la información” (Mattelart, 1992).

Gráfico 3.1 Evolución cuantitativa y cualitativa de los medios de comunicación en favor del teletrabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de Lemesle (1994).

Actualmente, nos encontramos ante nuevas reservas respecto a la capacidad del teletrabajo para crear empleos y favorecer la deslocalización. Se habla como si la palabra teletrabajo hubiese tomado ciertas connotaciones negativas,

desfasadas, siendo remplazada por "actividades y trabajo a distancia", "teleactividades", "teleservicios", e-work, etc. insistiendo principalmente sobre los aspectos comunicación, movilidad, relación social (Haicault, 1998). A pesar de todo, la definición de todas ellas sigue siendo la más amplia aplicable: *"e-work, abarca cualquier trabajo que se lleva a cabo desde el exterior de un establecimiento empresarial y es gestionado desde ese establecimiento usando tecnologías de la información y un enlace de telecomunicaciones para recibir o entregar el trabajo"* (CCE. 2002, pag. 24).

En este sentido, es necesario ser realistas y tener presente que, más que al mercado de trabajo, el teletrabajo afecta a las condiciones del trabajo en sí mismo, creando profundas transformaciones. Si bien puede convertirse en una posibilidad real de nueva organización del trabajo, permitiendo el acercamiento del trabajo al domicilio y flexibilizando los horarios de los teletrabajadores, exige también un nuevo modelo de control de la gestión, un cambio de mentalidad empresarial. El teletrabajo supone, al mismo tiempo, la necesidad de una mayor capacidad por parte de los trabajadores para asumir una organización laboral y personal diferente. Así, existe el peligro de que si bien puede desembocar en diferentes formas de trabajo, como pueden ser las actividades de teleservicios compartidos, también puede dar lugar al trabajo precario en condiciones irregulares que ya conocemos.

El primer proyecto piloto sobre teletrabajo documentado data de 1973. Existen experiencias anteriores a esa fecha, aunque no fueron concebidas inicialmente como teletrabajo, como la llevada a cabo por la empresa Fotosatz, en el sector de las artes gráficas y edición, que mantiene una estructura de teletrabajo desde

1968 (Calo, 2001). Desde principios de la década de 1990, muchas empresas iniciaron esta práctica, sobre todo en Estados Unidos y Gran Bretaña. Las previsiones de población trabajando a distancia no se cumplieron debido a la situación económica de los años 1991-1993, pero poco a poco se han ido recuperando.

En el caso de España la aparición del teletrabajo se dió a comienzos de la década de los 80, cuando los responsables de recursos humanos observaron la aparición de una nueva forma de gestión de personas.

Esta modalidad de empleo apareció en España con grandes elogios por parte de los “gurús” norteamericanos de “*management*”. Tras analizar las ventajas e inconvenientes (que veremos en el apartado 3.5 página 154) los directivos españoles se plantearon la adopción del teletrabajo como una forma revolucionaria de entender las relaciones laborales.

A pesar de ello, diez años después de su introducción⁶⁰, el teletrabajo continúa manteniendo su condición de fórmula potencial y prometedora. Multinacionales como IBM, Hewlett Packard, British Telecom, implantaron esta forma laboral en sus redes españolas, fundamentalmente para los departamentos de marketing, comercial e investigación de mercados.

Además, empresas nacionales de los sectores de servicios y aseguradoras también eligieron esta opción en algunos de sus departamentos. Para ello,

⁶⁰ En España es IBM la primera empresa que puso en marcha el teletrabajo por cuenta ajena desde 1994.

establecieron un sistema mixto, mezclándolo con soluciones contractuales de trabajo a tiempo parcial para determinados colectivos como, por ejemplo, el de las madres jóvenes reincorporadas a su puesto tras la maternidad (Fernández, 2001).

Sin embargo, el teletrabajo, más allá de sus innegables ventajas, continúa sin consolidarse. Como veremos más adelante, tanto las empresas como los empleados continúan encontrándose demasiado condicionados por las desventajas que esa forma de empleo presenta.

3.2.2. Sociedad, tecnología y teletrabajo.

Como ya hemos visto las TIC han favorecido el desarrollo del teletrabajo, principalmente en aquellas zonas donde las citadas redes se han consolidado de manera rápida y eficaz. En relación a este desarrollo algunos estudiosos, ya en 1976, anunciaban la sustitución a gran escala de los desplazamientos urbanos por las TIC (Nilles y Carlson, 1976). En ese mismo sentido Katz (1987) afirmaba que el teletrabajo surgía gracias a la posibilidad de evitar el desplazamiento hacia la oficina, substituido por las TIC.

A pesar de todo, recientemente otros autores defienden que el aspecto tecnológico no es más que un aspecto secundario, y que la dimensión fundamental del teletrabajo reside en el hecho de que el trabajador realice su labor en su domicilio y no en una oficina. Dichos autores basan su afirmación en el gran número de casos que existen todavía en los que, utilizando o no las TIC, las relaciones no dejan de ser las de un simple trabajo a domicilio tradicional.

Felstead y Jewson, en su trabajo publicado en 2000⁶¹, insisten en la importancia del grado de autonomía en el trabajo a la hora de realizar la clasificación de las diferentes formas de teletrabajo y las diversas realidades existentes.

3.3. El teletrabajo, un fenómeno de ambiguas e imprecisas definiciones.

Entendido como trabajo a distancia utilizando medios de telecomunicación, el concepto de teletrabajo se presenta en un primer momento como una noción relativamente simple que rápidamente se ve como insuficiente y poco precisa.

Numerosos enunciados han sido propuestos para definir el concepto, pero la confusión y la ambigüedad de la mayor parte de ellas han sido la causa de numerosas distorsiones en las estimaciones de los expertos (Kraut, R. 1989).

El origen de la palabra “*teletrabajo*” parece haber sido marcado por la introducción del término “*telecommuting*” que Jack Nilles hizo en los Estados Unidos a través de su publicación “*The telecommunications transportation trade-off*” (John Wiley & Sons, 1976), refiriéndose a este tipo de organización del trabajo; el término se popularizó gracias al futurista Francis Kinsman en su libro “*The Telecommuters*” (John Wiley & Sons, 1987).

⁶¹ En este caso se muestra la dificultad de definición del teletrabajo y Felstead y Jewson (2000) presentan un interesante esquema para distinguir las diferentes formas de teletrabajo (pag. 16).

El término “teletrabajo” (“telework” habitualmente) fue extendiéndose en Europa a través del uso que de él realizó la Comisión Europea, la cual a lo largo de los años 80 y 90 ha promocionado amplios estudios y proyectos sobre el uso del teletrabajo y su puesta en práctica, para así favorecer la creación de oportunidades en áreas rurales o regiones en crisis⁶².

A principios de los 80, el IDATE⁶³, en Francia, sugirió una definición que pretendía ser clarificadora: “Trabajo realizado por una unidad (persona o grupo) deslocalizada, es decir alejada de su establecimiento y donde la actividad necesita de la utilización intensiva de medios de telecomunicación” (IDATE, 1980). Esta definición introduce una dimensión cuantitativa (utilización intensiva). El teletrabajo se funda sobre el concepto de deslocalización: gracias a las telecomunicaciones, una actividad tradicionalmente realizada en los locales de una empresa puede encontrarse fuera de este espacio sin que ello repercuta de manera negativa. A pesar de todo, esta definición se ha mostrado a la vez restrictiva e imprecisa.

Restrictiva, ya que relaciona demasiado estrictamente la noción de teletrabajo a la importancia del tráfico de telecomunicaciones que engendra; e imprecisa, porque el límite a partir del cual se puede hablar de utilización “intensiva” de las telecomunicaciones queda muy indeterminado.

⁶² Status Report on European Telework99 www.eto.org.uk/twork/tw99/

⁶³ IDATE: Institut pour le développement et l’aménagement des télécommunications et de l’économie. Montpellier.

Paralelamente, R. M. Lemesle, en 1983⁶⁴, aporta precisiones de orden jurídico en su nueva definición insistiendo en la distancia y las relaciones con los trabajadores: *“Trabajo realizado por una persona o un grupo de personas asalariadas, desde su domicilio o residencia, que dependen de uno o más responsables alejados del domicilio o telelocal, al menos 4 km., y donde la actividad necesita la utilización de medios de telecomunicación”*. Esta definición introduce explícitamente elementos de derecho del trabajo, haciendo una distinción entre diversas situaciones de trabajo electrónico a distancia: el teletrabajo a domicilio y el teletrabajo en un telecentro. Evitando así reducir el teletrabajo al trabajo a domicilio, como es muy común. Pero las redes de telecomunicaciones permiten ejercer las actividades de información en múltiples lugares diferentes del domicilio o el telecentro (hotel, centros de negocios, transportes...). Desde el punto de vista de la organización espacial del trabajo, el cambio fundamental introducido por los nuevos medios de comunicación viene dado más por la flexibilidad permanente de localización del trabajo que, por ejemplo, por la posibilidad de desplazar las oficinas fuera de los centros urbanos.

Estas definiciones establecen una relación de causalidad directa entre dos variables estrechamente relacionadas; **una variable técnica**: la comunicación electrónica y **una variable geográfica**: la flexibilidad de localización del lugar de trabajo. Esta concepción tecnicista, muy desarrollada en los años 80, considera la organización como un factor más de ajuste (los cambios de organización son ocasionados por la deslocalización). Contrariamente, los analistas de los años 90

⁶⁴ Para ampliar información: Lemesle, R.M. (1983). Le télétravail: contribution à l'élaboration de dispositions internes et de normes internationales spécifiques de droit du travail Mémoire de DESS. Université paris-Dauphiné.

ven cada vez más importante la organización, considerándola como la verdadera variable constitutiva del cambio (Lesmele, & Marot, 1994).

A principios de los años 90, el programa STAR de la Comunidad Europea define el teletrabajo como: *“Todas aquellas actividades profesionales realizadas lejos de un centro de producción o de un centro de servicios (...) que utilicen las técnicas modernas de telecomunicaciones y tratamiento de la información y que generen un valor añadido económico”*. (CCE, 1990). Paralelamente, la DATAR⁶⁵ (Francia), propone una definición mucho más amplia del teletrabajo, “se trata de toda actividad terciaria en la que el tratamiento se realiza de manera industrial y donde la vocación es la de utilizar los medios de comunicación electrónicos” (DATAR, 1991).

Contrariamente a las definiciones precedentes, esta concepción deja entender que el usuario del resultado del trabajo a distancia no ha de ser necesariamente una empresa de la cual el teletrabajador es un asalariado. Se puede tratar de una actividad terciaria comercial realizada a distancia por una empresa o por un profesional independiente. A pesar de todo, la referencia a “lugares estructurados industrialmente” parece descartar el teletrabajo a domicilio y por tanto el teletrabajo móvil. Además, la confusión entre teletrabajo realizado por una persona física y teletrabajo realizado por una empresa de teleservicios no permite una contabilización fiable del número de teletrabajadores reales existentes.

⁶⁵ DATAR: Délégation de l'aménagement du territoire et de l'action régionale.

Así, en las conclusiones del estudio Thierry Breton, el Ministère de l'Aménagement du territoire y el Ministère des Entreprises franceses, en 1993, establecen una definición jurídica: *“El teletrabajo es una modalidad de organización y/o de ejecución de un trabajo ejercido a título habitual, por una persona física, dentro de las condiciones acumulativas siguientes: de una parte, este trabajo se realiza a distancia, es decir, fuera de los límites inmediatos del lugar donde el resultado del trabajo es esperado y fuera de toda posibilidad física para el ordenante del trabajo de poder vigilar y supervisar la ejecución de la prestación del teletrabajo. Asimismo, este trabajo es realizado gracias a utilidades informáticas y/o herramientas de telecomunicaciones e implica necesariamente la transmisión a través de una o varias técnicas de telecomunicación, incluidos los sistemas informáticos de comunicación a distancia: de datos útiles para la realización del trabajo pedido y/o del trabajo realizado o en curso de realización”* (Breton, T. 1994b). A pesar de su precisión esta definición hace referencia a una sola concepción del trabajo a distancia, vinculada a la empresa y a un modo concreto de organización del trabajo.

En definitiva, una definición comúnmente aceptada indica que *“un teletrabajador es un empleado (fijo u ocasional) que, utilizando un ordenador, teléfono, fax o cualquier combinación de los tres elementos, realiza un trabajo determinado y se comunica con sus clientes y compañeros desde fuera de la oficina habitual”* (Kight, 1992). El teletrabajo se inscribe fuera de las formas tradicionales de la división del trabajo de tipo “taylorista”, concentrándose, en la mayoría de casos, en formas de trabajo a distancia de alto valor añadido.

Tal como hemos ido reiterando, la ausencia de una única definición común del teletrabajo hace difícil la cuantificación del fenómeno. Según la amplitud de la definición podemos estar hablando de diferentes maneras de trabajo a distancia, a domicilio o en otros lugares, con características laborales también muy diferentes.

Podemos partir de una de las definiciones más amplias existentes: “una persona asalariada o independiente que trabaja a domicilio”. En este caso podemos englobar a todo tipo de trabajador que ha sido hasta ahora considerado como el tradicional trabajador a domicilio.

Ante esta situación es posible precisar un poco más y concretar en “una persona salariada o independiente que utiliza un sistema informático y de TIC para realizar su trabajo a distancia”.

Entre todas las posibles definiciones de teletrabajo que hemos ido comentando, optamos por una definición que se ajuste lo más aproximadamente posible al objeto de estudio. Así, la definición que hemos adoptado en nuestro estudio es una de las más restrictivas y precisas, considerando teletrabajo como **“un trabajo remunerado, a distancia desde el domicilio, durante al menos una jornada o el tiempo equivalente por semana y donde la mayor parte del trabajo se realiza con ordenador y es transmitido a un cliente o empleador a través de las nuevas tecnologías de comunicación”**.

En esta definición el *status* de teletrabajador tampoco se encuentra bien definido. Se puede tratar de un trabajador a tiempo completo a domicilio,

comprendiendo también al trabajador autónomo, así como de un trabajador a tiempo parcial, móvil, u ocasionalmente a domicilio.

Es por ello que como objeto de estudio nos centraremos principalmente en aquellos trabajadores (principalmente mujeres) autónomos o “*freelance*”, relacionadas con empresas o clientes individuales, que realizan su trabajo a tiempo completo o parcial, desde su domicilio o espacio adyacente, relacionándose a través de las TIC.

A partir de estas premisas, es posible señalar cuatro ejes o aspectos principales que diferencian las diversas formas de teletrabajo (CEFRIIO, 2001b).

1. **El lugar de trabajo:** la localización del lugar de trabajo puede distinguir entre el trabajo en el seno de grupos geográficamente dispersos bajo la forma de oficinas satélites, de los centros de teletrabajo, o del domicilio personal.
2. **El status del trabajador:** la existencia o no de relación con un empleador, distingue entre el asalariado y el autónomo e incluso el falso autónomo (aquél que depende en exclusiva de un único cliente).
3. **El tiempo:** la proporción de tiempo utilizado a domicilio o en el exterior del lugar de trabajo permite distinguir entre el teletrabajador pendular y el teletrabajador a tiempo completo.
4. **La utilización de las TIC:** no únicamente su existencia sino también el grado de utilización e incluso la libertad en la utilización y en la planificación de las tareas y la manera de realizarlas (Felstead y Jewson, 2000) marcando el grado de autonomía.

3.3.1. Modalidades de teletrabajo.

El teletrabajo cubre un abanico de formas de trabajo que se sitúan fuera del entorno de la oficina tradicional (CEFRIIO, 2001b), por ello en este apartado nos centraremos en analizar las diferentes modalidades de teletrabajo que hemos identificado.

Las clasificaciones son innumerables, pero se coincide en la existencia de unos tipos mayoritarios. Como nos muestra la clasificación que en 1994 propuso la revista *“Entreprises et carrières”*, existe una tipología heterogénea de formas y situaciones de teletrabajo (como se puede ver resumido en la Tabla 3.1, página 120 *“Tipologías de teletrabajo”*):

Así, podemos denominar **teletrabajo a domicilio**, a tiempo parcial o total, al que ejercen principalmente los autónomos o aquellos empleados asalariados que cuentan con la posibilidad de regresar a su forma anterior de trabajo. En este caso, si lo comparamos con otros tipos de trabajo a domicilio (elaboración de prendas de vestir, pequeños juguetes, etc...) no dista mucho del trabajo a domicilio tradicional. La novedad reside en el hecho de que numerosas personas que ejercen este tipo de trabajo lo realizan gracias al ordenador y las TIC, relacionándose a distancia con la empresa o cliente.

Paralelamente, el **teletrabajo telependular, seminómada o mixto**, sería, según Vandercammen (1996), el más extendido en este momento a pesar de no ser contabilizado como tal por las empresas. En él, la persona contratada reparte su tiempo entre la oficina, el domicilio y el trabajo en el terreno, teniendo siempre

como referencia, en última instancia, la oficina. Suele tratarse de un acuerdo informal entre el trabajador y los superiores, lo que dificulta determinar la amplitud del fenómeno en sí mismo.

El teletrabajo **nómada**, no es un fenómeno nuevo, actualmente se ha dado en denominarlo de este modo pero se podría decir que ha existido siempre en las relaciones comerciales. Lo realizan principalmente comerciales, técnicos de empresas, que ejercen una relación directa con el cliente al que ofrecen el servicio. A pesar de todo las TIC han facilitado su trabajo y actualmente hacen que sus desplazamientos sean más eficaces, aspecto que puede favorecer el crecimiento de esta modalidad de teletrabajo.

El **telecentro** o **“telecottage”**, es una modalidad de teletrabajo desarrollada principalmente en Europa, dentro de las iniciativas europeas impulsadas por la Comisión Europea. Se presenta bajo formas diversas entre las que se podría destacar:

- El “business center”, oficinas equipadas que pueden acoger a empleados de diferentes empresas en un mismo espacio.
- El “telecottage” o telecentro propiamente dicho, en el cual las infraestructuras necesarias para ejercer el teletrabajo son puestas al servicio de trabajadores asalariados, en régimen de teletrabajo, y para teletrabajadores autónomos, “freelances”, que ofrecen sus servicios a sus clientes particulares. En estos espacios se ofrece igualmente posibilidad de formación, y ponen sus instalaciones al servicio de la población local en la que se encuentran.

- El "call center" o centro de llamadas, desarrollado por las empresas para gestionar los contactos telefónicos con sus clientes. En estos casos, puede tratarse de centros particulares de una empresa o centros que ponen sus servicios a disposición de diferentes empresas gestionando sus buzones de voz, agendas profesionales, reservas turísticas, agencias de seguros, telebanca, reclamaciones, reserva de citas de consultas médicas, veterinarias, hospitalarias, etc. Esta modalidad, a diferencia de las dos anteriores, se ha desarrollado principalmente en Estados Unidos y Canadá (sector del comercio al detalle o la banca), aunque podemos encontrar ejemplos importantes en zonas de Europa, principalmente en la gestión de las agendas de médicos y hospitales.

Las características de estos trabajos con necesidad de una mano de obra medianamente formada, pero a costes reducidos, con tareas que podían ser trasladadas a zonas rurales o periurbanas ha hecho que estos centros se desarrollasen principalmente en aquellas áreas en las que se ha producido un proceso de innovación tecnológica, asegurando la existencia de una infraestructura de TICs básica e infraestructuras de accesibilidad mínimas.

Finalmente el "**group-ware**", se trata más bien de una forma de organización que de una ubicación especial. Así, hablamos de un grupo de profesionales que, trabajando en un mismo proyecto, utilizan las TIC para mantenerse en contacto y trabajar de manera simultánea (o aprovechando los husos horarios mundiales) en un mismo producto. En su mayoría se trata de personas que permanecen en su domicilio, aunque también se da el caso de empleados de empresas multinacionales distribuidos por oficinas en diferentes países.

Tabla 3.1. TIPOLOGÍAS DE TELETRABAJO

Tipo	Definición	Tipo de trabajo
Teletrabajo a domicilio	El trabajador trabaja en su domicilio, en un espacio habilitado para ello.	Esencialmente trabajos de oficina con poca responsabilidad: secretariado, contabilidad,...
Telependular seminómada o mixto	Repartición del trabajo entre el domicilio y la sede de la empresa	
Teletrabajo nómada	En continuo desplazamiento, trabajando en cualquier lugar donde se encuentren.	Representantes comerciales managers internacionales
Telecentro o telecottage	A proximidad del domicilio, en un local profesional, con otros trabajadores, compartiendo recursos.	Ídem
Group-ware	Diferentes profesionales trabajan a distancia en un mismo proyecto.	Investigadores, dirección de proyectos, universidades
Autónomos (e-lancers)	Personas por cuenta propia, que en su mayoría trabajan en el domicilio, para empresas clientes de sus servicios.	En general profesiones liberales como: traductores, cuadros intermedios, informáticos, consultantes, periodista, etc.

Fuente: Elaboración propia a partir de "Entreprises et carrières" nº 229, (1994).

Dentro de esta compleja heterogeneidad de situaciones, podemos apuntar dos condiciones de teletrabajadores, los teletrabajadores asalariados por cuenta ajena (casi inexistentes en España, excepto en casos como el de IBM), y los teletrabajadores autónomos o por cuenta propia (en algunos casos denominados independientes, "freelance" o actualmente "e-lancers"). La progresiva tendencia a aligerar las plantillas de las empresas está impulsando la aparición de los "e-lancers", trabajadores autónomos "on-line" que utilizan las tecnologías para brindar sus servicios a empresas sin vincularse a ellas laboralmente⁶⁶.

⁶⁶ Comín, (2002). Estados Unidos y los países nórdicos, a la cabeza del teletrabajo autónomo. Expansión. 19 de abril 2002. www.ebcenter.org

El análisis de recientes investigaciones muestra que es en la categoría de autónomos donde encontramos un número considerable de posibilidades de creación de empleo y donde se concentra un colectivo femenino muy importante.

Las tendencias de los más optimistas defienden que esta opción del teletrabajo *"se encuentra en perfecta armonía con algunas de las tendencias más significativas de la evolución del mundo del trabajo"* (Perret, 1995, p. 133), pero para ello son necesarias nuevas aptitudes como la autogestión del trabajo, la autonomía, la toma de iniciativas, etc. Una evolución de este tipo facilitará el desarrollo del trabajo a tiempo parcial, compartido, no asalariado, así como la evolución en la organización de las empresas y la naturaleza misma del trabajo en la economía post-industrial.

3.3.2. Los telelocales, los telecentros y los centros de servicios compartidos

Como hemos visto, los telecentros representan una particularidad en la amplia variedad de formas de teletrabajo, concretamente en Europa.

Los "telelocales", "teleoficinas", "telecottages" o "centros de vecindad"⁶⁷ se desarrollaron principalmente en los países nórdicos en zonas con baja densidad demográfica. En Suecia, la asociación Telecottages Sweden, creadora del concepto, agrupa desde 1989 a los "telecottages" existentes en el país y los define: *"el telelocal, implantado en un pueblo, pone en común los medios*

⁶⁷ Término inglés que designa un telecentro en región rural, experiencia específica desarrollada en Suecia desde 1984. (Breton, 1994a)

telemáticos, de oficina e informáticos. Agrupa a empleados, acepta diversos trabajos en subcontratación y ofrece diversas prestaciones a las personas y empresas de la vecindad"⁶⁸. La red, creada con el objetivo de comercializar los servicios y de crear una red interna de "telecottage", ha convertido a cada uno de ellos en una pequeña empresa autónoma de teleservicios.

Los "**Centros de negocios**" o "**Centros de servicios compartidos**" surgieron en Estados Unidos en los años 60 con el nombre de *World Trade Center*. Su función se centra principalmente en reagrupar empleados de diferentes empresas que trabajan teóricamente deslocalizados más cerca de sus lugares de residencia y utilizan los recursos que les ofrece el centro para realizar su trabajo. En este caso se considera un centro multiservicios siempre y cuando financieramente dependa únicamente de la venta de los servicios prestados, y ello lleva a que sea necesario llegar a un 80% de la tasa de ocupación, umbral muy difícil de conseguir. Por este motivo muchos de ellos, para compensar, abren sus puertas a los trabajadores pendulares que se encuentran de paso, al gran público en general, y refuerzan la venta de prestaciones de servicios al exterior (como puede ser acogida telefónica, secretariado a distancia, oficina comercial para otros productores, etc).

En algunos casos más avanzados, los **Centros de Negocios**, se han desarrollado como estructuras de acogida permanentes o temporales para utilizadores de servicios de oficina virtuales, los llamados ASP. Los "*Assistant Services Providers*", se presentan como plataformas o centros, vía Internet, que

⁶⁸ Citado en Eurotechnopolis Institut (2002).

ofrecen servicios en línea muy especializados, industrializados y principalmente para especialistas.

Por otro lado, los "**Telecentros**" o "**Cibercentros**" se diferencian de los llamados "*Centros de negocios*" en que la mayoría de ellos están respaldados y cofinanciados por instituciones, asociadas o no a un "partenaire" y/o empresa, a nivel local y utilizados principalmente como centros de recursos en regiones periurbanas o rurales, siendo considerados como elementos estructuradores del desarrollo económico local (Eurotechnopolis Institut, 2002).

La función atribuida a los telecentros ha ido evolucionando y, si bien en un principio se presentaron como plataformas dirigidas en primer lugar a la creación de empleo y a favorecer el desarrollo económico local, se ha visto que las funciones principales se han ido concretando según las necesidades de las zonas y de los potenciales usuarios. Así, actualmente la gran mayoría de telecentros ofrece una amplia gama de servicios, principalmente instalaciones de trabajo para el teletrabajo pendular, una base para empresas deslocalizadas, un lugar para desarrollar iniciativas empresariales, instalaciones de videoconferencia para las instituciones y las empresas locales, recursos educativos de formación, etc. En ellos, los teletrabajadores encuentran los despachos, salas de conferencias y reuniones con los servicios necesarios para su trabajo (acceso a Internet en banda ancha, teléfono, fotocopiadora, fax, etc...), la población local interesada puede acceder a Internet y a la red de telecomunicaciones existente de manera libre e incluso gratuita (en algunos casos) o incluso participar en programas de formación sobre el uso de las TIC.

A pesar de esta gran gama de ofertas, según los estudios de Stanek y Mokhtarian (1998), aquellos telecentros que han basado su modelo de financiación principalmente en la oferta de oficinas, más que en los teleservicios, han conocido un importante fracaso; dibujando un futuro del teletrabajo en los telecentros muy incierto.

Por el contrario, los llamados **“telecottages”** o **“telecentros rurales”**, concebidos como elementos de mantenimiento de las actividades locales en áreas de baja densidad demográfica y económicamente en crisis, han conocido un mejor desarrollo y estabilidad en los últimos años.

La CEE, en su “Status Report on European Telework” de 1997 los definía como *“(...) una categoría especial de telecentro, llamado así en relación a sus orígenes rurales. El fenómeno de los ‘telecottages’ se inició en Escandinavia y se ha expandido a otras regiones de Europa como Irlanda, Francia, Inglaterra, etc.”*. Los **“telecottages”** juegan múltiples facetas, principalmente desarrollan una función de formación en TIC⁶⁹, pero también ejercen una atracción sobre los trabajos que necesitan de estas competencias, y de este modo estimulan el desarrollo económico local. Ofrecen también servicios de soporte técnico y de formación, así como el acceso a las tecnologías más actuales a las entidades y empresas locales, pero muy pocos de ellos se presentan como centros de teletrabajo directo y su financiación se basa, en gran parte, en subvenciones y aportes económicos de entidades públicas⁷⁰.

⁶⁹ Ya en 1996, tres cuartas partes de los **“telecottages”** presentaban una función principalmente formativa. Murray, (1996).

⁷⁰ Es interesante ver las diferentes experiencias que Eurotechnopolis (2002) expone en Australia, Nueva Zelanda, USA o Francia.

Las administraciones autonómicas como la Generalitat de Catalunya han creado servicios específicos para la nueva promoción de tecnología de comunicación en zonas rurales. Es el caso de la Secretaria de Telecomunicacions i Societat de la Informació, del Departamento de Universidades, Investigación y Sociedad de la Información, con ayudas para la financiación de telecentros en poblaciones de menos de 15.000 habitantes. La iniciativa, que se engloba en el proyecto NODAT⁷¹, tiene como objetivo crear una “Xarxa de telecentres de Catalunya” aglutinando las iniciativas existentes bajo el amparo de la “Secretaria” y con la colaboración de los Ayuntamientos y Consejos Comarcales. Actualmente pertenecen a esta red 20 telecentros de toda Cataluña entre los que encontramos iniciativas como Teletrebages, Televall, en Ribes de Freser; Telestany, en Banyoles; Telecentre SBG, en Sant Bartomeu del Grau, el Centre de desenvolupament econòmic de la Terra Alta, en Gandesa o Pobl@ en el Pirineo central, entre otras⁷².

A continuación veremos cuáles son las cifras de implantación del teletrabajo y las diferentes realidades que muestran.

⁷¹ El proyecto NODAT, fruto del “Pacte Institucional per a la promoció i el desenvolupament de la societat de la informació a les administracions públiques catalanes” de julio de 2001, dotado con 7.242.195 €, pretende evitar la fractura digital y social en Cataluña, facilitando el acceso a Internet a sus ciudadanos mediante la creación de una red de puntos públicos que permita la realización de tareas de divulgación, formación y acceso a la red. Se pueden consultar la líneas prioritarias en : [dursi.gencat.es/generados/catala/societat_informacio/recurs/doc/presentacio_generalitat_v5_\(pdf\).pdf](http://dursi.gencat.es/generados/catala/societat_informacio/recurs/doc/presentacio_generalitat_v5_(pdf).pdf)

⁷² Todos estos telecentros son accesibles desde www.bages.org/xtc/index.htm

3.4. La implantación del teletrabajo en los últimos años.

Como hemos visto con anterioridad, actualmente es posible hablar, de manera bastante confusa, de: trabajo a distancia espontáneo, trabajo flexible, trabajo electrónico a domicilio, (telependular, en alternanza, “*telecommuting*”, a tiempo parcial), trabajo en red, externalización de actividades, “*telecottage*” o centro de vecindad. Esta ambigüedad, tanto por parte de los poderes públicos y los teletrabajadores, como por parte de los investigadores, lleva a estimaciones de implantación del teletrabajo notablemente dispares, que ponen en entredicho las fuentes y su fiabilidad.

Según un estudio realizado en los Estado Unidos, país puntero en las prácticas de trabajo a distancia, se estima que dentro de 10 años la oficina se convertirá en un lugar para visitar de vez en cuando con el fin de recoger documentos especiales y correspondencia (Goldsmán, 2001).

Si bien el teletrabajo crece año tras año, las primeras cifras de los años 70 se han mostrado excesivamente optimistas, mostrando en numerosos casos que no se trata tanto de creación de empleos sino más bien de deslocalización de algunos de los ya existentes.

En 1993 en Estados Unidos se consideraba que el 5,3% de los trabajadores eran teletrabajadores, pasando a ser 6,6% en 1995 (Hotch, 1996; Villanueva,

1996). En Europa se estimaba en 8 millones la cantidad de trabajadores a distancia para finales de los noventa; sin embargo esta cifra se ha visto reducida en las últimas estadísticas proporcionadas por la Comisión Europea en el Informe sobre la situación del teletrabajo europeo en el 2001.

3.4.1. Las estadísticas, las cifras y la realidad

Hacer un recuento exacto del número de teletrabajadores supone un objetivo casi imposible, ya que hay que diferenciar entre la cantidad formal y la total (Calo, 2001).

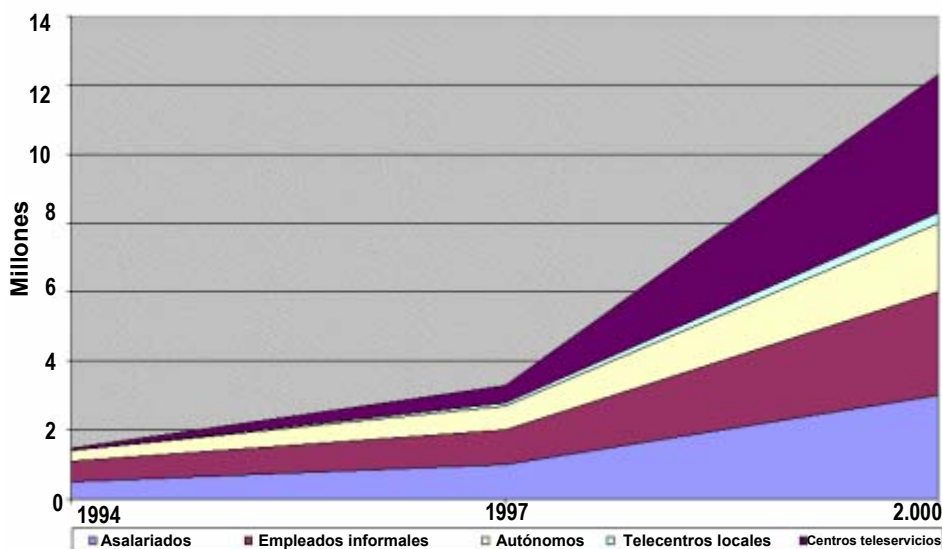
Los teletrabajadores formales son aquéllos que pertenecen a una empresa, que se contratan siguiendo el régimen especial de teletrabajadores, pero que se encuentran incorporados en la plantilla de la empresa. Esta parte del personal con contrato de teletrabajo supone en general un porcentaje muy pequeño en relación al total de los empleados de una empresa. El número total de teletrabajadores incluye a los autónomos, a los teletrabajadores “ocasionales” que realizan parte de su horario de trabajo en casa (sin especificación en el contrato) y aquéllos que lo hacen desde telecentros.

En 1980, los teletrabajadores representaban el 0,4% de la fuerza laboral del mundo. En 2003 este porcentaje ascendía al 4,1%, según cifras de la firma francesa Sodexho. La Asociación Internacional del Trabajo (ITAC)⁷³ señalaba que en Estados Unidos 28 millones de personas (el 21% de los trabajadores) se

⁷³ ITAC: www.workingfromanywhere.org

acogían en 2002 a alguna modalidad de teletrabajo⁷⁴, mientras que en la Unión Europea la cifra se reducía a 10 millones en 2000, momento de máximo desarrollo⁷⁵. El estudio realizado por la European Telework Online (ETO) en 2000 muestra que en Europa, hasta 1994, los teletrabajadores sólo suponían unos pocos millones. En 1997 se produce un momento de despegue en casi todos los sectores del teletrabajo, como se puede observar en el gráfico 3.2.

Gráfico 3.2. Desarrollo del teletrabajo por sectores en Europa 1994-2000.



Fuente: Adaptación a partir de Status Report on European Telework 2000

Este número fue creciendo hasta los 10 millones en 2000. Este momento es presentado reiterativamente como el periodo en el que el teletrabajo ha conocido su mayor crecimiento en Europa, con 10 millones de personas realizando nuevas

⁷⁴ Según el estudio realizado en 2002 por ITAC: **Telework America 2001 Summary**. de Donald D. Davis, y Karen A. Polonko. Old Dominion University, (www.workingfromanywhere.org/telework/twa2001.htm), el 21% de los trabajadores Norteamericanos teletrabaja. De estos el 21,7% lo hace exclusivamente desde su hogar, el 7,5% desde telecentros, el 4,2% en oficinas satélites, el 24,1% en modalidad móvil y el 42,4% combina las diferentes modalidades de teletrabajo.

⁷⁵ Empirica, 2000.

prácticas de trabajo relacionadas directamente con el uso de las TIC (Empirica, 2000), (ver tabla 3.2.). Las estadísticas proporcionadas por *Telework Status Reports* mostraban un aumento interesante a partir de los datos anteriores de 1997 y 1998 que señalaban la existencia de entre 1,5 y 2 millones en 1997 y cerca de 4,6 millones en 1998; sobrepasados ya en 2001 por Alemania, con 2.132.000 teletrabajadores, y el Reino Unido, con 2.027.000 (Telefónica, 2001; Guallart, et al. 2000).

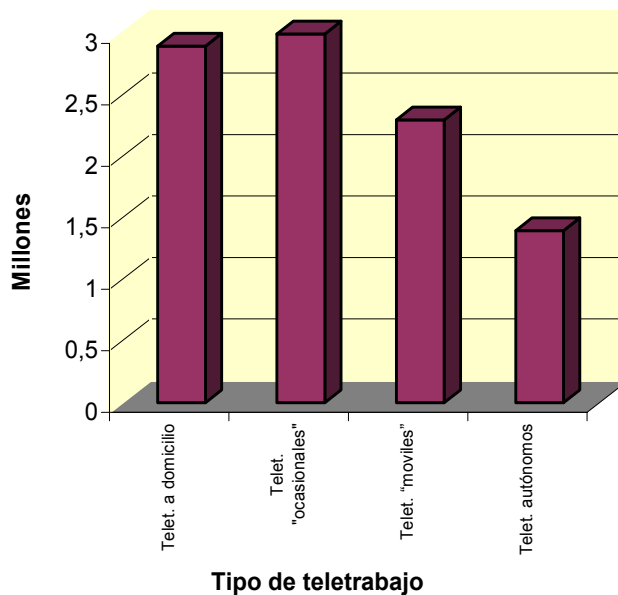
Tabla 3.2. DESARROLLO ESTIMADO DEL TELETRABAJO EN EUROPA (1997-98-99)*				
País	1998/99	% población ocupada 1998/99	% de crecimiento 1997-98	% TOTAL TELETRABAJO 1999
Alemania	1.800.000	5.1	+ 53	6.04
Austria	67000	2.0	+ 33	5.03
Bélgica & Lux.	250000	6.2	+ 25	4.4
Dinamarca	300000	11.6	+ 20	10.48
España	120000	0.9	+ 50	2.81
Finlandia	220000	10.0	+ 59	16.77
Francia	420000	1.8	+ 67	2.87
Grecia	50000	1.3	+ 160	5
Holanda	1.200.000	18.2	+ 100	14.53
Irlanda	58000	7.1	+ 16	4.44
Italia	350000	1.7	+ 40	3.59
Portugal	100000	2.2	+ 67	2.35
Reino Unido	1.455.000	5.5	+ 13	7.62
Suecia	300000	9.0	+ 67	15.17
TOTAL EU	6.690.000	4.5	+ 45	6.00
Canadá	521.745	3.5		
Estados Unidos	15.700000	12.9	+ 42	
Japón	2,090000	7.9	-	

*Tabla realizada a partir de diversas encuestas cuantitativas y cualitativas y análisis en cada uno de los países, aparecidas en "Status Report on European Telework99" última edición realizada íntegramente por la U.E. de la cual hemos podido comprobar los datos (ver apartado de la metodología); Cyber Dialogue, New York, mid-year 1998 telecommuters: www.cyberdialogue.com/press/releases/telecommuting.html.

Así, desde los sectores más optimistas se afirmaba el inicio de una tendencia al alza de un fenómeno (el teletrabajo) que “*está conduciendo al cambio más sustancial en la práctica laboral desde hace mucho tiempo, que llegará a afectar a casi toda la población europea en alguna etapa de su vida laboral entre los cinco y los diez próximos años*”. (Status Report on European Telework'99)⁷⁶.

De este modo los 10 millones de teletrabajadores existentes suponían el 6% del total de trabajadores europeos, los cuales se repartían como vemos en el gráfico 3.3., siguiendo las clasificaciones de teletrabajadores más comunes que hemos señalado anteriormente.

Gráfico 3.3. Clasificación teletrabajadores europeos 2003.



Fuente: elaboración propia a partir de Collaboration@Work 2003

⁷⁶ Para ampliar información ver: Status Report on European Telework99 www.eto.org.uk/twork/tw99/

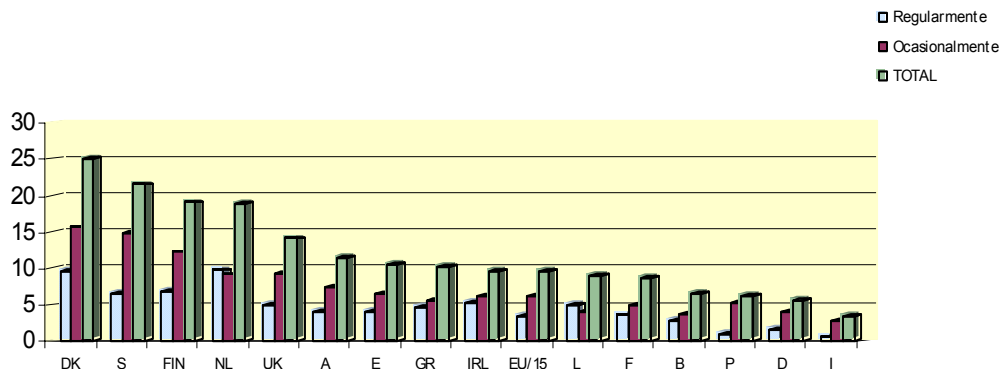
A pesar de todo, la confusión en las estadísticas y la metodología utilizada para realizarlas muestra en este cuadro los problemas que surgen al clasificar de manera más detallada los datos. Así, gran número de los denominados trabajadores a domicilio, son al tiempo teletrabajadores autónomos (“*e-lancers*”) ya que el primer concepto se refiere al lugar de trabajo y el segundo a la condición laboral (registro de trabajadores respecto a la Seguridad Social). Este aspecto se vuelve enormemente complejo cuando se trata de comparar y clasificar teletrabajadores de diferentes países, ya que la Unión Europea no dispone de una normativa homogénea al respecto.

Un aspecto interesante a señalar es que en el global de los 10 millones un 25% eran mujeres.

El análisis realizado por la DG de Educación y Cultura de la CCE en los años 2000 y 2001, a través de los informes EUROBAROMETER⁷⁷, muestra que ese gran aumento producido en 1999 no se ha vuelto a dar en los últimos años, reflejando procesos muy diversos según los diferentes países de la UE. Así el gráfico 3.4. nos muestra el porcentaje de personas que en 2001 realizaban trabajo de manera regular u ocasional en cada uno de los países y el total de la Europa de los quince.

⁷⁷ Eurobaromètre, o más exactamente los “sondeos eurobaromètre standards”, se realizan desde 1973 (EB N° 0), desde la ex-Dirección General X de la Comisión Europea, hoy actual Dirección General de la Educación y la Cultura.
europa.eu.int/comm/public_opinion/

Gráfico 3.4. Proporción de personas que practican el teletrabajo en la Unión Europea 2002
(% de población activa)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurobarómetro, otoño 2002

En la Europa de los quince, el 9.6% de la población activa (incluidos los parados) practican el teletrabajo o “e-work”, aunque la mayoría (6.2%) lo hacen de manera ocasional y únicamente el 3.4% de forma regular. De este total, países como Dinamarca (DK, 25.1%), Suecia (S, 21.5%), Finlandia (FIN, 19%) y Holanda (NL, 18.9%) son los que muestran valores más elevados con prácticas más habituales. Alemania, país que hasta 1999 era el que contaba con el mayor número de teletrabajadores, experimentó un crecimiento del 34% entre 1994 y 1999, viéndose superada en los últimos años por los países citados anteriormente.

España, con un 10.5%, se sitúa en el séptimo lugar, pero por delante de países que en épocas anteriores habían obtenido valores más importantes como Francia (F, 8.6%) o Bélgica (B, 6.5%) y por encima de la media de la UE. Este porcentaje muestra un importante aumento del porcentaje medio de trabajadores

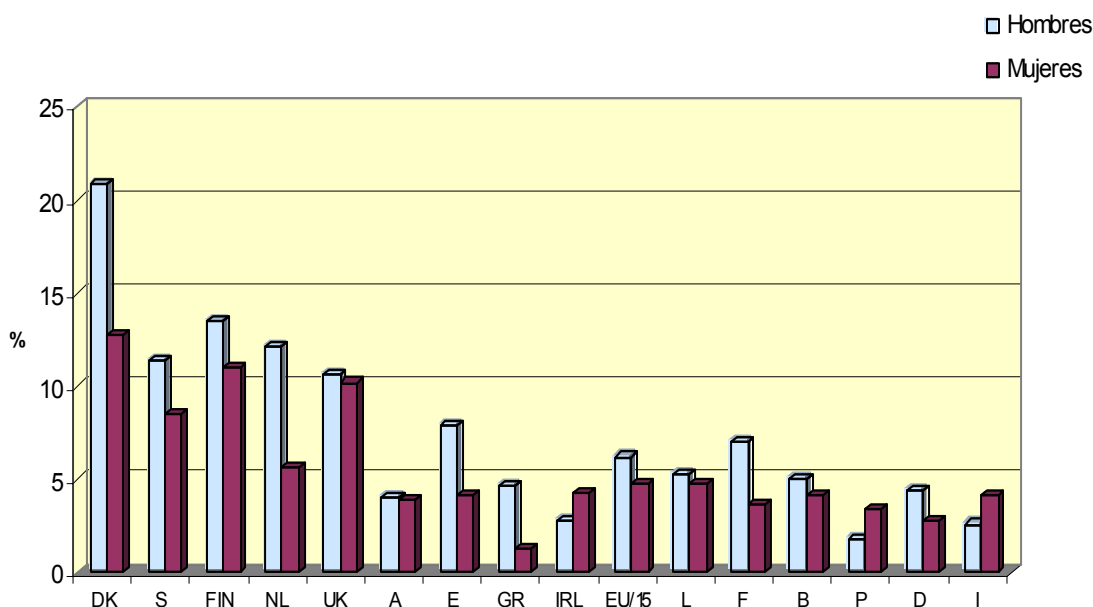
que han adoptado las TIC en los últimos años, como en el caso de España que asciende desde el puesto octavo que ocupaba en el año 2000, con un 9.9%, al séptimo lugar, lo que supone un crecimiento de un 11%. Según Gerardo Camps⁷⁸, en 2002 el teletrabajo había aumentado “un 24 por ciento y empleaba en España a unas 200.000 personas” (Europa Press, 25 abril 2002).

Si analizamos los datos del total de teletrabajadores por género (gráfico 3.5.) podemos observar que en la mayoría de países el teletrabajo es practicado por una proporción superior de hombres que de mujeres, con una media en la UE de 6.2% de hombres frente a 4.8% de mujeres. Como excepción encontramos Irlanda (4.3 % de mujeres frente a 2.8% de hombres), Italia (4.2 % de mujeres frente a 2.6% de hombres) y Portugal (3.4 % de mujeres frente a 1.8% de hombres). España y Francia se mantienen en una discreta posición. Francia supera ligeramente la media europea de hombres que teletrabajan, con un 7%, quedando por debajo en el porcentaje de mujeres (3.6%) al igual que España (7.9% de hombres y 4.2% de mujeres) la cual ha superado ampliamente las cifras de 1999 y 2000 que la situaban en posiciones muy inferiores (4.7% de hombres y 1.5% de mujeres).⁷⁹

⁷⁸ Secretario de estado de la seguridad Social en abril de 2002. Fuente Europa Press, 25 abril 2002.

⁷⁹ Para ampliar datos de años anteriores consultar Eurobarometre de 1999 y 2000 en la referencia citada.

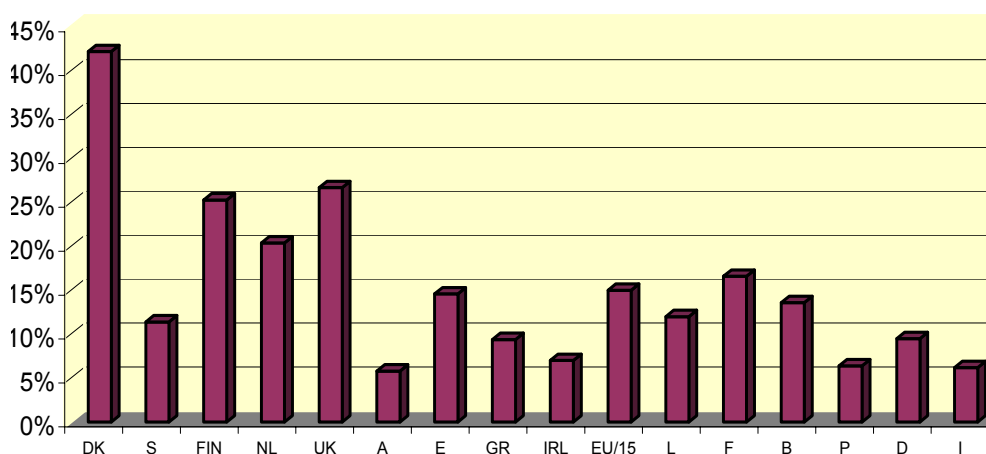
Gráfico 3.5 Teletrabajadores de los estados miembros por género 2003 (% de trabajadores)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurobarómetro, otoño 2003

Por lo que respecta a las categorías profesionales, los sondeos realizados por el Observatorio Eurobarometre, muestran cuatro categorías de teletrabajadores según su *status* laboral (gráficos 3.6. a 3.9.). Así podemos ver que el mayor porcentaje de teletrabajadores se encuentra en el grupo de directivos. Dinamarca (42.2%), Reino Unido (26.7%) y Finlandia (25.3%), son los países con mayor porcentaje de directivos que usan las TIC para su trabajo a distancia. Lejos aparecen Francia (16.6%) y España (14.6%), los cuales se encuentran en el 5º y 6º lugar de todos los países de la Unión Europea pero muy próximos a la media europea de directivos que teletrabajan (15%).

Gráfico 3.6 Porcentaje de directivos que teletrabajan en la Unión Europea. 2002



Fuente: elaboración propia a partir de Eurobaromètre, otoño 2002

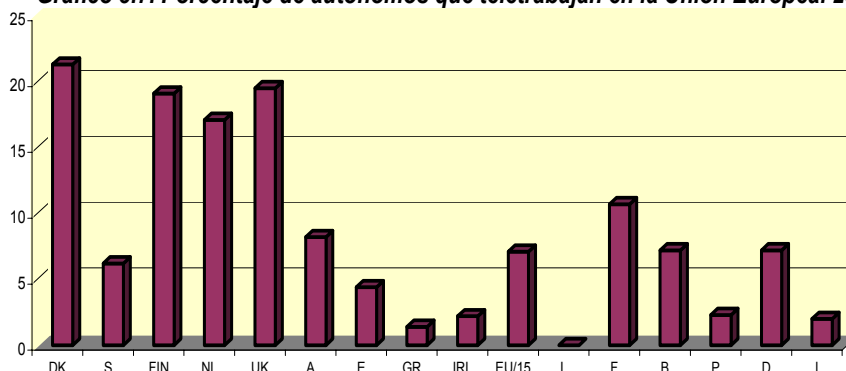
Dinamarca se muestra como el país con el mayor porcentaje de teletrabajadores en todos los sectores (directivos, 42.2%; autónomos, 21.3%; "cuellos blancos"⁸⁰ 20.4%), excepto en el caso de los obreros, los cuales utilizan más las nuevas tecnologías en Suecia (10.1%), caso sorprendente (e interesante a analizar en el futuro), muy por encima de la media de la Europa de los 15, que presenta un bajísimo 1.2% de teletrabajadores en este sector; resultado lógico si tenemos en cuenta el perfil del teletrabajador.

Si analizamos las medias para la Unión Europea comprobamos una jerarquización de los datos relacionada directamente con el tipo de trabajo realizado. Así, encontramos claramente en primer lugar a los cargos directivos

⁸⁰ Cuellos blancos: forma en que se denomina al personal de administración y finanzas, así como a los gerentes, por usar habitualmente camisa de ese color.

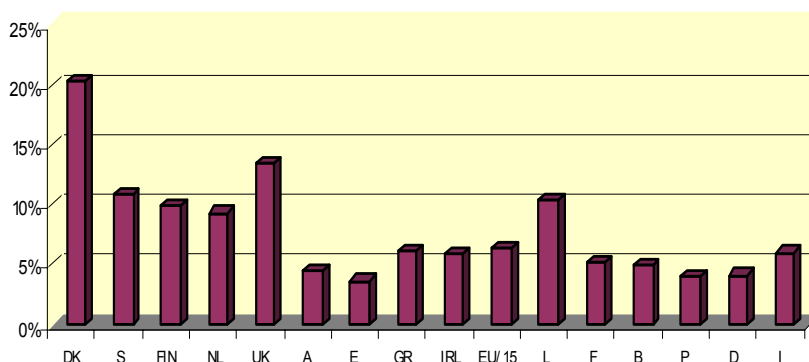
con un 15% de media; la diferencia entre autónomos (7.1%) y empleados de “cuello blanco” (6.4%) no es muy grande. Estos datos podrían deberse al hecho de que la diferencia entre autónomos y empleados de “cuello blanco” no es tanto en el tipo de trabajo (que en muchos casos será equivalente) sino más bien en el tipo de relación laboral existente, y por tanto es difícil diferenciarlos claramente como grupos dedicados a funciones y actividades diferentes. A continuación, en cuarto y último lugar, encontramos a los obreros (1.2%), situación lógica ya que se trata de un colectivo dedicado principalmente a tareas manuales y a los que ha afectado poco la introducción de las TIC en los lugares de trabajo.

Gráfico 3.7. Porcentaje de autónomos que teletrabajan en la Unión Europea. 2002



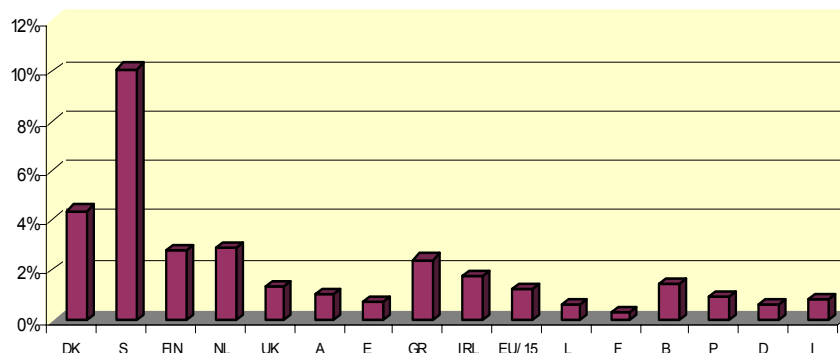
Fuente: elaboración propia a partir de Eurobaromètre, otoño 2002

Gráfico 3.8. Porcentaje de empleados de cuello blanco que teletrabajan en la Unión Europea. 2002



Fuente: elaboración propia a partir de Eurobaromètre, otoño 2002

Gráfico 3.9. Porcentaje de obreros que teletrabajan en la Unión Europea. 2002



Fuente: elaboración propia a partir de Eurobaromètre, otoño 2002

En los casos concretos de España y Francia las posiciones se mantienen muy próximas en el caso de los directivos, como hemos comentado anteriormente, y para los obreros (0.7% España y 0.3% Francia). No es así en el sector de los autónomos donde España con el 4.4% de ellos teletrabajando, y a pesar de haber aumentado de manera importante en los últimos años, sigue estando muy lejos de la media europea (7.1%) y del 10% de Francia. Parecidos son los datos para el sector de empleados de “cuellos blancos” donde Francia (5.1%) se aproxima a la media europea (6.4%) pero España con un 3.6% del total de empleados teletrabajando se sitúa la última del escalafón europeo. (ver gráfico 3.9.).

Tal como hemos comentado en el primer capítulo, a continuación, nos centraremos en el análisis de la realidad de tres áreas específicas que concretan el ámbito territorial del trabajo empírico de esta Tesis.

3.4.2. El teletrabajo en las regiones estudiadas.

Si ampliamos el análisis más allá de los datos estadísticos, veremos que no siempre estas cifras corresponden de una manera directa con la realidad. La diversidad de definiciones del teletrabajo como tal y las diferentes metodologías seguidas por los países en la obtención de datos, y el posterior análisis, dificultan en gran manera la posibilidad de reducirse a un mero análisis cuantitativo. Por ello la realización de un estudio cualitativo, que veremos más adelante, nos facilita la posibilidad de mostrar un análisis mucho más rico y global de la situación del teletrabajo en el caso de las regiones estudiadas: Québec y los programas europeos de promoción del teletrabajo, en Ardèche y Cataluña.

3.4.2.1. El caso de Québec

En una sociedad con problemas medioambientales (polución, congestión de tráfico, etc.) el teletrabajo es visto como un elemento de solución importante. El sur de Ontario y la región de Montreal (Québec) son las zonas más densamente pobladas y congestionadas de Canadá. En la región de Québec el 80,2% es población urbana, de la cual el 47.6% vive en la ciudad de Montreal, del mismo modo el 84.6% de la población en Ontario es considerada población urbana, la cual se encuentra en la ciudad de Toronto en un 41.67%⁸¹. Ante esta situación

⁸¹ En 2002 la región de Ontario contaba con 12.068.300 habitantes, 5 millones residentes en la ciudad de Toronto. Del mismo modo, la región de Québec tenía 7.455.200 hab., de los cuales 3.548.800 residían en Montreal (fuente: Statistique Canada).

muchos especialistas ven en el teletrabajo un medio para reducir la congestión urbana y la necesidad de nuevas infraestructuras, propiciando una distribución más homogénea de la población en territorios relativamente cercanos y actualmente poco poblados.

Las ambigüedades en las definiciones y los diferentes medios para conseguir los datos estadísticos dificultan las comparaciones no ya entre países sino incluso en el interior de un mismo estado. Québec, y en general Canadá, no son una excepción. No existen estadísticas unificadas que tengan en cuenta el *status* de teletrabajador o teletrabajo y por ello es necesario referirse a datos mucho más generales en los que se engloba todo el trabajo a domicilio.

Según el suplemento de la encuesta sobre la población activa “work arrangements” de 1991, el 5,8% de los trabajadores canadienses trabajaban a domicilio, dato que muestra su aumento en 1996 donde la cifra se situaba en el 8,15% (Statistics Canada, 2002)⁸². Así, si bien los datos no muestran un aumento tan importante como el producido en el periodo 1981-1991, en el que el porcentaje se dobló, sí marca una tendencia importante al alza considerando que en 2001, el domicilio fue el principal lugar de trabajo de 1.5 millones de canadienses.

A pesar de este aumento en el trabajo a domicilio, diferentes sondeos para el caso de Québec, muestran que tan sólo un 4% de los 203.750 trabajadores a domicilio son teletrabajadores (acorde con la definición establecida

⁸² Es posible ampliar datos relacionados en : www.statcan.ca

anteriormente). De entre ellos, el 58,8% son trabajadores autónomos y 41,6% asalariados (CEFRIIO, 2001b).

Un aspecto interesante que muestra el estudio en la evolución del teletrabajo es que el 60% de los teletrabajadores entrevistados lo eran desde hacia más de dos años, 28% entre seis meses y dos años y solamente un 11% lo eran desde hacia menos de 6 meses. Aspecto que puede indicarnos una tendencia al alza pero no tan optimista como predicen muchos.

Las últimas cifras obtenidas muestran que el teletrabajo aumenta, principalmente debido a características propias del país. Canadá cuenta con uno de los índices de profesionales de la información más elevados del mundo, tras Estados Unidos. Las distancias y las densidades de población hacen que las distancias a recorrer sean muy grandes, suponiendo elevados costes en transporte y tiempo. Además, la facilidad de acceso a la tecnología ha favorecido la implantación del teletrabajo. Así, en 2002, el estudio "Pisos Read" mostraba que dos tercios de los hogares canadienses poseían un ordenador y el 50% de ellos más de uno. Según Statistics Canada, el 64% de los 12.3 millones de hogares canadienses utilizaron, durante 2003, Internet de manera habitual⁸³.

En Canadá el gobierno federal se muestra como el mayor empleador de teletrabajadores, con más de 5000 personas. En concreto, en la región de Québec, diversos ministerios de la función pública han encuadrado recientemente la realización de proyectos pilotos (Ministerio de finanzas entre

⁸³ Es posible ampliar datos en Canadian Telework Association:
www.ivc.ca/canadianscene.html

otros), mientras que otros continúan cuestionándose y el resto todavía no se ha preocupado en absoluto (CEFRIQ, 2001a).

Ejemplo del interés general existente y su elevado nivel de implantación, es la realización de proyectos de investigación elaborados por diferentes universidades y centros de investigación cofinanciados por numerosas entidades (públicas y privadas). Todos ellos tienen como fin avanzar en la comprensión del fenómeno del teletrabajo en Québec, e informar y aconsejar a los sectores de decisión de organizaciones públicas, privadas, sindicatos y a la sociedad en general⁸⁴.

Según un estudio realizado por Telework Canada la lista de organismos, empresas o instituciones que realizan en estos momentos teletrabajo ha aumentado de manera importante, contabilizando hasta un 47% de empresas que afirman promover o permitir el teletrabajo⁸⁵. La gran mayoría de estas empresas se encuentran en los primeros pasos en la implantación del teletrabajo y en la reorganización del trabajo bajo la forma de teleactividades (telemedicina, videoconferencia, teleenseñanza, oficinas móviles, etc.). Empresas como HP, IBM o Xerox, Bell Canada, o Telecom Canada, han puesto en marcha numerosos proyectos en este campo y ejercen un gran liderazgo.

La fórmula de telecentros y oficinas satélites, aparentemente bastante desarrollados en los países europeos, principalmente anglosajones, están

⁸⁴ Para ampliar la información ver publicaciones de CEFRIQ en www.cefrio.qc.ca/pub_info.cfm

⁸⁵ La lista de los organismos, empresas e instituciones implicados puede ser consultada en la página de Canadian Telework Association: www.ivc.ca/part12.html

relativamente poco representados en Québec. Estados Unidos y algunas provincias canadienses disponen de experiencias exitosas que empiezan a estar documentadas y constituyen interesantes fuentes de información y de aprendizaje para el resto de países con interés en la implantación del teletrabajo en la organización empresarial.

Los resultados de la investigación llevada a cabo por el *Centre francophone d'informatisation des organisations* (CEFRIO) en 2001, dentro del proyecto "*Télétravailler: concilier performance et qualité de vie*", muestran que las características generales de los teletrabajadores en Québec se ajustan a la figura predominante en Europa: la de un hombre (el 58,8% de los teletrabajadores frente al 41,2% de mujeres), joven (70% entre 26 y 45 años), con pareja y uno o dos hijos (47% frente al 22,7% con pareja pero sin hijos y 19,4% solteros), con nivel universitario superior (60,6%) y realizando un trabajo de tipo intelectual o técnico. Este "retrato robot" se matiza si se profundiza en el perfil del puesto desempeñado por el teletrabajador y de este modo, el porcentaje mayoritario de teletrabajadores se invierte, presentando a un 67% de mujeres teletrabajadoras que ocupan puestos menos cualificados (telesecretarias, telefonistas, etc.) y que trabajan exclusivamente desde el domicilio.

Al parecer, como muestran Felstead y Jewson en sus trabajos (1996, 2000), estas características generales son similares para todos aquellos países en los cuales se han realizado análisis de este tipo, mostrando una fuerte diferenciación de los empleos según el sexo, donde los hombres son a menudo

profesionales liberales autónomos y las mujeres empleadas de oficina asalariadas.

3.4.2.2. El teletrabajo en Francia y España: la aplicación de los programas europeos.

En este apartado explicaremos la situación de las TICs en el marco de la Unión Europea, así como la incidencia de la política comunitaria en el desarrollo y la consecuente regularización de la sociedad informacional y las TIC.

Las experiencias puestas en marcha por la Unión Europea se remontan a 1980, época en la que fueron lanzados diversos programas y acciones de política pública para favorecer y desarrollar diferentes redes y servicios de información. Programas como: ESPRIT (1984-1994), STAR (1986-1993) y (2000-2003)⁸⁶, IMPACT (1989-1995), etc. se han centrado en la investigación, implantación y desarrollo de tecnología, redes y mercados de la información en Europa. A pesar de todo, se trataba de programas “puntuales y sin visión estratégica global” (Riché-Magnier, 1995) que facilitaron la emergencia de redes, desarrolladas en Europa bajo la forma de núcleos aislados poco homogéneos, suscitando la actualización de tecnologías sin tener en cuenta las necesidades socioeconómicas a las cuales debían dar respuesta (Vidal, 1998). Como reconocía en 1996 el director general de la DG XIII. M. Carpentier, *“son las autoridades políticas incluso más que el sector privado quienes han concedido (a*

⁸⁶ **STAR**: Socio Economic Assessment Trends for the Digital Revolution. IST-1999-14122. www.databank.it/star

la sociedad de la información) una importancia mediática”, obedeciendo a lógicas políticas, incluso electoralistas.

A partir de 1993, gracias al informe Bangemann (1993) y al *“Livre Blanc sur la croissance, la compétitivité et l’emploi”* (Delors, 1994) se clarifican las líneas básicas de la política europea. Se crea una estrategia comunitaria estableciendo un objetivo principal: la necesidad de relación directa entre las dificultades encontradas y el papel de las nuevas tecnologías para resolverlas, siguiendo una política homogénea y federalista que evitase el desarrollo de la llamada “Europa a dos velocidades”, pero si bien el informe Bangemann se declaraba contrario a favorecer esa dualidad de la sociedad europea, a la larga se ha mostrado poco explícito en cuanto a la noción de servicio universal (Vidal, 1998).

De este modo, en 1994, el plan de acción *“Europe’s way to the information society: An Actino Plan”* (CCE, 1994) define cuatro líneas de acción principales, afirmando la política europea y dotándola de un nuevo cariz social remarcable. En él, la población, el territorio, la diversidad cultural y lingüística de la nueva Europa plural adquieren un papel primordial. Ya no suponen un handicap a resolver si no más bien un potencial que deberá ser difundido gracias a los nuevos servicios de información y comunicación. Se trata de crear *“una sociedad de la información a nivel mundial, europeo, nacional y regional (...) desarrollando una visión adaptada a los múltiples aspectos sociales y culturales”* (CCE, 1995).

La extensión del conocimiento del teletrabajo fue estimulada gracias a un paquete de investigaciones exploratorias y acciones piloto iniciadas por la

Comisión⁸⁷, uniendo la transición de Europa hacia la sociedad informacional con las necesidades de la nueva flexibilización del trabajo.

Para esta nueva sociedad informacional, al servicio de los ciudadanos, se concreta en 1996, el informe "*Construire la société européenne de l'information pour tous*" (CCE, 1996a), donde se plantea un nuevo modelo europeo de carácter marcadamente social. A pesar de la persistencia del problema que supone la existencia de unas infraestructuras de carácter privado y la necesidad de un acceso universal, el Libro verde, "*Vivre et travailler dans la société de l'information: priorité à la dimension humaine*" (CCE, 1996b) y la comunicación al Parlamento Europeo "*Le service universel des télécommunications dans la perspective d'un environnement pleinement libéralisé*" (CCE, 1996c) aportan nuevas líneas de trabajo para conseguir que las regiones desfavorecidas accedan a la sociedad informacional de manera universal, gracias a la creación de redes y lazos intrainstitucionales basados principalmente en la cooperación regional o "telecooperación", otorgando un papel central a las tradiciones de diversidad cultural, de democracia política y de economía de mercado.

Según un estudio de la Comunidad Europea (CEE, 1991), el teletrabajo surgió en 1963 en el Reino Unido a raíz del desarrollo de la utilización de los ordenadores y sus correspondientes herramientas. Pero no será hasta 1989 cuando la Comisión Europea cita el teletrabajo por primera vez, dentro del contexto del programa de investigación sobre tecnología de comunicación

⁸⁷ Telework 1996: Actions for stimulation of transborder telework and research cooperation in Europe. Final Report. DGXIII B.

RACE⁸⁸, al evaluar los posibles riesgos (de exclusión) y oportunidades (de descentralización) que surgían de los impactos económicos de las comunicaciones avanzadas en áreas rurales y regiones remotas.

El análisis estratégico desarrollado por la DGXIII en combinación con la DGIV (agricultura) como parte de la reforma de la PAC (Política Agraria Común), identificó al teletrabajo como un contribuyente potencial a la extensión de oportunidades de empleo en áreas rurales. Así, posteriormente, el Libro blanco de Bangemann (Bangemann, 1994) consideraba el teletrabajo como uno de los principales canales por los cuales las TIC pueden transformar las profesiones y generar empleos en diversas regiones, principalmente aquellas consideradas en dificultades. Remarcaba que el teletrabajo asociado a las TIC facilita no sólo la creación de nuevas empresas y servicios sino también crear un aumento de la productividad en aquéllas ya existentes.

Estas consideraciones llevaron a la creación del programa ORA RTD⁸⁹, y a la realización de los primeros proyectos de investigación enfocados en el teletrabajo: PATRA⁹⁰ (centrado en aspectos sociales y psicológicos) y MIRTI⁹¹ (explorando las expectativas de negocio para teletrabajo) entre otros.

⁸⁸ RACE: Programa Comunitario en el sector de las Tecnologías de Telecomunicaciones-Investigación y Desarrollo sobre Tecnologías Avanzadas de las Comunicaciones en Europa.

⁸⁹ ORA RDT: Opportunities for Applications of Information and Communication Technologies in Rural Areas. DGXIII

⁹⁰ PATRA: Psychological and social Aspects of Teleworking in Rural Areas. DG XIII.

⁹¹ MIRTI: Models of Industrial Relations in telework Innovation, DGXIII. Teletrabajo en Acción. www.telework-mirti.org

Paralelamente, el Libro verde de la Comisión creó un amplio debate entorno a la necesidad o no de una nueva legislación que protegiese al teletrabajador, debate que se concretó en 1997 con "*The labour market and social dimension of the information society*", dirigido al teletrabajo y anunciando la realización de una consulta con los agentes sociales sobre si era aconsejable, y en qué medida, la existencia de acciones comunitarias para la protección de los teletrabajadores.

De este modo, para afrontar el problema, la Comisión Europea crea talleres de reflexión, principalmente la DG V sobre "Teletrabajo y genero" en Europa (estudio de Ursula Huws, 1996) y la DG XII y XIII sobre la Sociedad de la información, completando el Libro Blanco de Delors (1994)⁹².

Paralelamente, los programas existentes en España, siguiendo las líneas propuestas, centran sus acciones en mujer y teletrabajo, desarrollando iniciativas como Mona Lisa (en Castilla-León), Minerva (programa Empleo-Now en las Islas

⁹² Programa ECTF: Foro de la Comunidad Europea de Teletrabajo/Telemática. ENVIRON (Environmental Benefits & Impacts of Advanced Communication) y CLEAN (Potential Environmental Benefits of Advanced Communications). Analizan el impacto medioambiental del teletrabajo. MITRE (Market Implementation of Teleworking in Rural Environments). Desarrollo de nuevos mercados económicos en áreas rurales de Irlanda y el Reino Unido. OFFNET (European Networked Neighbourhood Offices). Estableciendo sistemas de gestión para el desarrollo de telecentros multiservicios de barrio. REGIODESK. Distribución de información a través de un único centro de ayuda conextado a una red regional de teletrabajo. RITE (Regional Infraestructure for Teleworking). Aplicaciones de teletrabajo entre pequeños negocios de diferentes Estados miembros operando en una red con grandes instituciones públicas locales que desean descentralizar sus servicios. TELDET: información de los diferentes proyectos de Teletrabajo en los países de la UE. Proyecto TELEURBA: proyecto de la DGXIII a nivel regional para evaluar los beneficios del teletrabajo sobre la descongestión del tráfico urbano e interurbano. TELEWORK 1994/95. TWIN (Teleworking for the Impaired Networked Centres Evaluation). Centros de teletrabajo para la integración profesional de trabajadores discapacitados. WORKNET: Proyectos pilotos de teletrabajo en empresas y pequeños negocios italianos y franceses.

Baleares), Open emprendedoras (puesto en marcha en Navarra), Del Negro al Verde y RED (en Asturias; dos de los 11 proyectos NOW del Estado Español pertenecientes a la RED GEA), entre otros⁹³.

Otro de los proyectos de desarrollo europeo que conecta desde sus inicios directamente con la Sociedad de la Información y el teletrabajo son las iniciativas LEADER⁹⁴. Estos programas, que en la actualidad se encuentran en su tercera promoción (LEADER I, LEADER II y LEADER+), presentan, entre sus ocho puntos clave para el desarrollo de los espacios rurales⁹⁵, cuatro concernientes al teletrabajo: actividades y trabajo; migraciones e integración social y vocacional; avances tecnológicos; competitividad y acceso al mercado.

De este modo diferentes proyectos de teletrabajo han sido puestos en marcha bajo los “programas de innovación rural” (medida B), de “cooperación transnacional” (medida C), así como de “Red Europea para el desarrollo rural” (medida D).

⁹³ Programa ARTE (ARTE/PYME). Programa Nacional para el impulso de los servicios de telecomunicaciones en el ámbito de las Pymes gestionado por la DGTel. Iniciativa IRIS. Iniciativa Interregional para la Sociedad de la Información, con la participación de la DGXIII y la DGXVI.

⁹⁴ LEADER: siglas en francés para “Links between actions for the development of the rural economy”. Dirigidas a regiones en desequilibrio clasificadas según objetivos específicos de la Unión Europea (objetivo 1, 5b y 6 principalmente). Para mayor información y ejemplos de iniciativas locales consultar: www.rural-europe.aeidl.be/rural-es/index.html

⁹⁵ Los 8 puntos clave de las iniciativas LEADER son: movilización de la población local y cohesión social; identidad y cultura de la región; actividades y trabajo; imagen de la región; migraciones e integración social y vocacional; medioambiente, gestión de los espacios y recursos naturales; avances tecnológicos; competitividad y acceso al mercado.

El objetivo principal es acercar las TIC a aquellas actividades y servicios que supongan beneficios para los habitantes de las regiones rurales, de manera que estas innovaciones sean atractivas y puedan ser acogidas en futuros proyectos de desarrollo de las áreas rurales como el presente LEADER+ (2000-2006).

El interés de la Comisión Europea en el análisis y estudio de las TIC y en concreto en el teletrabajo han sido importantes, al menos a nivel teórico, aspecto que ha provocado, en algunos casos, un excesivo entusiasmo a la hora de presentarlos como un instrumento de desarrollo económico para ciertas regiones desfavorecidas (zonas rurales, zonas de montaña, zonas insulares...) (Lesmele, & Marot, 1994), y suponiéndoles un carácter propiciador de la ordenación del territorio y del reequilibrio en la repartición económica y social entre las regiones⁹⁶.

Así, las cifras no han ido paralelas a las iniciativas y esfuerzos existentes. Así, una encuesta de la Comisión Europea de 1994, mostrando el retrato del teletrabajo en Europa, afirmaba la existencia de 1.1 millones de teletrabajadores en toda Europa (el 1% de los trabajadores), pero defendía que el interés mostrado tanto por trabajadores como por empresas iba mucho más allá y dibujaba un futuro realmente positivo para el avance del teletrabajo.

⁹⁶ Es posible consultar los estudios recientes de la Comisión Europea sobre teletrabajo en: www.etw.org/2003/archive.htm

Tabla 3.3. Retrato del teletrabajo en Europa 1994

País	% de teletrabajadores	Interés de los trabajadores por el teletrabajo	Interés de las empresas por el teletrabajo
Reino Unido	7.4%	43.5%	34.4%
Francia	7.0%	49.8%	39.3%
Alemania	4.8%	40.5%	40.4%
España	3.6%	54.6%	29.6%
Italia	2.2%	45.4%	41.8%

Fuente: Comisión Europea. Proyecto Teldet. Empírica. 1994

Como se puede observar en la tabla 3.3. las dimensiones de este supuesto interés de los trabajadores por el teletrabajo, en 1994, distaban mucho de la actual realidad, que ha mostrado una evolución poco acorde con las expectativas, lo que nos llevaría a suponer una sobredimensión del fenómeno por parte de las instituciones europeas, pues a pesar del desarrollo permanente al alza no se han conseguido las cotas que se vaticinaban.

En Francia, ciertos estudios de la Misión Télétravail contabilizaban en 1995 cerca de 16.000 teletrabajadores y preveían un aumento hasta 300.000 en 2003 si las condiciones de accesibilidad continuaban siendo las mismas (CEFRIO, 2001b). Paralelamente la Comisión Europea continuaba en su línea y afirmaba la voluntad de llegar a los 10 millones de personas teletrabajando en el año 2000.

La tabla 3.4., muestra como la evolución de las personas trabajando a domicilio, entre 1992 y 1996, en la Unión Europea ha ido lentamente en aumento e incluso en retroceso en algunos países, tendencia parecida a la reflejada en las estadísticas del año 2001 para el teletrabajo. La media europea se mantiene estable pero existen grandes disparidades entre los diferentes países de Europa (Felstead, y Jewson, 2000). Aunque, estas cifras muestran una situación

concreta, los mismos datos denuncian la disparidad de estas realidades, y principalmente las diferencias a la hora de contabilizar y definir el concepto mismo. De este modo, algunos países incluyen en sus estadísticas a los trabajadores autónomos y los teletrabajadores asalariados, mientras que en otros países se realiza la diferencia a la hora de recopilar los datos estadísticos.

Tabla 3.4. Porcentaje de trabajadores de más de 15 años trabajando a domicilio en Europa (1992-1996*)

País	1992	1993	1994	1995	1996
Europa de los 12	4.9	4.2	4.6	-	-
Europa de los 15	-	-	-	4.6	4.6
Bélgica	11.6	11.3	11.1	10.8	10.1
Dinamarca	11.0	10.3	11.8	11.0	11.0
Francia	0.8	2.6	5.5	5.4	5.0
Alemania	5.2	5.1	5.1	4.1	5.0
Grecia	1.7	2.3	1.8	1.6	1.4
Irlanda	20.6	19.5	18.6	18.2	7.1
Italia	5.5	5.1	4.5	4.6	4.7
Luxemburgo	5.5	6.9	6.3	6.9	6.1
Países Bajos	5.6	6.4	6.8	6.8	6.8
Portugal	4.4	3.9	4.0	3.7	3.5
España	0.8	0.7	0.6	0.6	0.6
Reino Unido	7.6	2.7	2.7	2.6	2.6

* Cifras referentes a las personas que pasan la mitad o más de su tiempo de trabajo en el domicilio. Fuente: Alan Felstead y Nick Jewson (2000)

En general, según los análisis aportados por la Comisión Europea en los “*Status Report on European Telework*” desde 1997, podríamos señalar que en Francia (5%), así como en Italia (4.7%), el teletrabajo basado en el domicilio representa una proporción de empleo de teletrabajo ligeramente por encima de la media europea (4.6%). Debido probablemente a que el carácter centralizado, complejo y burocratizado de sus estructuras institucionales, no favorece o inhibe la creación de formas más libres de teletrabajo al estilo de los SoHos⁹⁷.

⁹⁷ SoHos: *Small office and home*. En la tecnología de la información SoHo es un término para designar el entorno y la “cultura de negocio” que se desarrolla en pequeñas oficinas o en el domicilio. En la actualidad existe un gran número de organizaciones, empresas

A pesar de todo, y ante las iniciativas promovidas desde la Comisión Europea, las autoridades regionales han aumentado su interés en el teletrabajo y la Sociedad de la Información considerándolos como un camino para estimular la creación de empleo y empresas a nivel local. Un programa de “modernización de las administraciones públicas” forma parte importante de la estrategia de las instituciones para la Sociedad de la información en el cual el teletrabajo se menciona explícitamente como parte de las propuestas de modernización.

Paralelamente España, al igual que otros de países del sur de Europa (Portugal y Grecia) tiene una proporción de teletrabajo minoritaria para los empleados de empresas. Así, a pesar de que el número de teletrabajadores se dobló en 2003, pasando de 1.3% de 2002 a 2.9%, España se encuentra muy por debajo de las cifras de los países nórdicos o los Países Bajos (con valores superiores al 10%) (Cifras de AETIC⁹⁸, 2004).

Países como España, Portugal, Grecia o Irlanda, están todavía en la etapa de puesta en marcha de pruebas piloto a menudo encabezadas por el sector público, que suele liderar la implantación de las ICT. A diferencia de los países nórdicos donde este papel lo suele realizar el sector privado. En la mayoría de casos, los proyectos realizados en grandes compañías se centran en modalidades de trabajo muy concretas como el teletrabajo móvil o pendular y el teletrabajo parcial a domicilio.

de servicios y publicaciones que apoyan a las personas que trabajan o tienen negocios en este entorno. El término “oficina virtual” se usa a veces como sinónimo.

⁹⁸ AETIC: Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones de España.

A pesar de estas experiencias, de carácter reducido, las formas crecientes de teletrabajo en España son principalmente de carácter autónomo. Pequeños grupos de teletrabajadores que constituyen compañías distribuidas, algunos acuerdos limitados e informales de teletrabajo entre Pymes, o planes y proyectos regionales de carácter local, como los telecentros. (Escobar, 1998).

Según la Comisión Europea, el teletrabajo en España se ve inhibido por la existencia de una legislación obsoleta, basada en modelos y normas de la sociedad industrial, y principalmente por las barreras mentales existentes entre la mayor parte de la población y principalmente de los empresarios. En la actualidad seis de cada diez empresarios desconfía del teletrabajo, considerando que reduce la productividad y el control sobre los empleados. Hecho que explica que sólo una de cada seis empresas españolas (16%) ofrece a sus empleados la posibilidad de acceder a los archivos internos de la empresa desde casa. Factor que dificulta la posibilidad de establecerse en teletrabajo y actúa como barrera para el avance del trabajo a distancia. (Telefónica, 2005).

En esta línea, a fin de promover las nuevas formas de trabajo, a distancia y flexible, es necesario que las Pymes, que agrupan el 80% de los puestos de trabajo, comiencen a usar las ICT y adquieran conciencia de las ventajas del teletrabajo en su sentido más amplio. A pesar de todo, la actitud frente al teletrabajo varía sustancialmente en relación al tamaño de la empresa, siendo las grandes firmas (más de 400 empleados) las que más lo favorecen.

3.5. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo para los diferentes agentes implicados.

El teletrabajo, concepto mal entendido en algunos casos, y tratado con poca profundidad en la mayoría, se ha convertido en un mito donde se mezclan sentimientos e intereses contradictorios, dependiendo del enfoque adoptado. Así, presentado como la panacea para un amplio espectro de las profesiones liberales o como posibilidad de futuro para las zonas rurales, pasa a ser un gran monstruo de la desestructuración laboral-sindical o el emblema del retorno al ámbito doméstico-familiar. (Goldfinger, 1998).

Por este motivo, en este apartado comenzaremos analizando la imagen que se divulga habitualmente del teletrabajo para pasar a explicar las posibles ventajas que se presentan para los diferentes agentes implicados (teletrabajador, empresa, sociedad), y finalmente exponer las desventajas de una forma global.

3.5.1. La imagen del teletrabajo.

La prensa juega un papel esencial en la creación, difusión y desarrollo de aquello que consideramos temas claves de una época, así como de grandes mitos de aquello que difícilmente comprendemos. De este modo el teletrabajo no ha escapado a este proceso, pasando por diferentes etapas y tomando más o menos cuerpo dependiendo del tratamiento que se ha dado al fenómeno.

El análisis de cientos de recortes de la prensa nacional y local de las regiones analizadas en este estudio (Québec, Francia y España), desde 1997 hasta nuestros días, muestran cómo el tratamiento, a pesar de mostrar cierta evolución, sigue siendo variado y poco estricto.

El gran número de artículos centrados en la temática de Internet y la falta de rigurosidad en la relación existente entre Internet y teletrabajo, presentándolos como elementos supuestamente independientes, muestra el peligro que la manipulación o simplemente la confusión pueden tener como elementos de desinformación a la hora de presentar temas nuevos en un ámbito de divulgación, llegando a crear falsas expectativas en ciertos sectores de la población a la que se dirigen.

A pesar de todo, algunos temas principales parecen haber evolucionado, en un sentido positivo, como la definición del teletrabajo y de las teleactividades, el perfil del teletrabajador, sus posibles funciones en el futuro y las ventajas e inconvenientes que presenta.

Para poder delimitar esta evolución nos hemos centrado en el análisis de algunas de las revistas especializadas, así como los artículos aparecidos entre 1997 y 2003, en la prensa generalista de cada una de las zonas de estudio⁹⁹, y en algunos proyectos recientes de institutos europeos¹⁰⁰ que muestran que en

⁹⁹Para realizar el dossier de prensa nos hemos centrado en revistas como: Télétravail magazine (Francia), Le monde diplomatique (edición española y francesa), Le Monde, Cyberpaís (España), EnRedando (España), Entreprise & Carrières.

¹⁰⁰ Un ejemplo es el francés Eurotechnopolis Institut el cual ha realizado en los últimos años diferentes estudios sobre el tema. www.franceweb.fr/eurotechnopolis

conjunto los temas son extremadamente variados, cubriendo casi totalmente el conjunto del fenómeno, pero con desigual profundización.

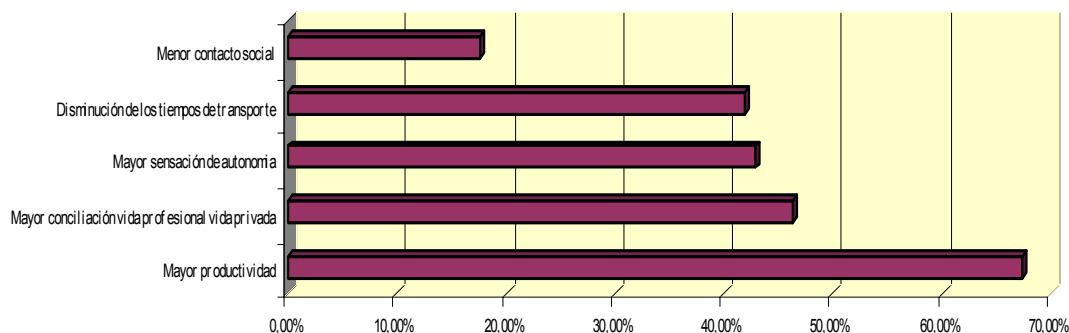
La prensa generalista ofrece poco interés a las experiencias de otros países, centrándose (como en el caso del “Cyberpaís” en España) en aquellas noticias que suponen la integración de innovaciones en el ámbito local (como el cableado, la expansión de Internet, etc.). Únicamente las publicaciones especializadas (como el caso de la revista “Télétravail magazine”, desaparecida recientemente, o Mundoteletrabajo¹⁰¹) centran sus artículos en el análisis de aquellos aspectos, considerados específicos, que afectan a todo posible teletrabajador, como las numerosas trabas de orden jurídico, económico, político o social del fenómeno.

En este punto, los análisis difieren según el sector en el que se centre el estudio. Muchos artículos especializados, incluso numerosas monografías¹⁰², se centran en las ventajas e inconvenientes para cada uno de los implicados: la empresa, el teletrabajador y la sociedad. La propia Comisión Europea, a través del “Eurobarometre” y sus publicaciones anuales “Status report of e-work”, muestran los últimos resultados de los efectos del teletrabajo en la Unión Europea, principalmente desde el punto de vista de los teletrabajadores, como podemos ver en el gráfico 3.10.

¹⁰¹ Mundoteletrabajo. Revista digital mensual, puede ser consultada on-line en www.mundoteletrabajo.com

¹⁰² Es interesante ver la evolución de elementos y apreciaciones de la gran variedad de aspectos que han sido analizados en los últimos años por los medios francófonos, anglosajones y españoles. Ver D’Amours, (2001); Padilla, (1998); Schneider, (1997); Gray, (1995); Ortiz, (1995); Lesmele, (1994); Breton, (1993).

Gráfico 3.10. Efectos del teletrabajo 2000 (% de población activa que teletrabaja regular u ocasionalmente)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurobaromètre, otoño 2001

Un número menor de estudios dedican parte de su trabajo a analizar los posibles efectos del teletrabajo en el caso de la empresa que lo pone en marcha, y en último término para la sociedad que lo acoge.

3.5.2. Ventajas para la empresa

La tabla-resumen 3.5. (página 165) nos muestra el gran número de ventajas que se han concretado para las empresas, en comparación a las enunciadas para los teletrabajadores o la sociedad en general.

Si nos fijamos en el gráfico anterior (gráfico 3.10.), y siguiendo la línea de análisis de numerosos autores¹⁰³, una de las principales ventajas que se señala en un primer momento es el aumento de la productividad, el cual algunos de

¹⁰³ Para ampliar información sobre las nuevas formas de trabajo y aumento de la productividad ver Kurland, (1999) y Bailey, (2002).

ellos estiman entre un 10 y un 40%. Ese factor, señalado incluso por los propios teletrabajadores, se explicita en una supuesta ventaja directa para la empresa y los clientes de los teletrabajadores. Ampliamente citado y presentado como una de las grandes panaceas del teletrabajo, el aumento de la productividad aparece más a menudo como un elemento puramente teórico que como una constatación en la práctica cotidiana de los teletrabajadores, ya que no todas las experiencias muestran esta tendencia.

Así, como veremos más adelante, los teletrabajadores entrevistados en la mayoría de estudios no señalan el aumento de la productividad como una de las ventajas principales. Este aspecto es difícilmente constatable de manera directa por los teletrabajadores, y hasta el momento las empresas no se han dotado de los medios necesarios para poder contabilizar las ganancias directas de este posible aumento.

En la mayoría de casos el aumento de la productividad va directamente relacionado con el nuevo medio de trabajo en el que se encuentran (reducción de ruidos, interrupciones de los compañeros, desplazamientos, ...) y con la posibilidad de horarios flexibles que favorecen la utilización de aquellos momentos en los que el individuo es más productivo (CEFRIIO, 2001b).

De este modo, el aumento de la productividad se puede observar en diferentes casos a través de efectos indirectos como el aumento de la satisfacción del teletrabajador, la reducción del absentismo y los retrasos, o incluso una mayor permanencia de los profesionales en la empresa y una mejor relación con los clientes.

La retención de buenos empleados que, de no existir la posibilidad del teletrabajo, podrían verse obligados a abandonar la empresa y la mejora de oportunidades a la hora de seleccionar personal sin problemas de distancia física, son otras de las ventajas que se plantean los empresarios a la hora de implantar el teletrabajo en sus organizaciones. Estas situaciones se dan principalmente en el caso de empleados especializados, reduciendo, con su permanencia, costes de selección, contratación y formación. Con el teletrabajo la empresa ofrece una organización de trabajo más atractiva, flexibilizando horarios y evitando desplazamientos, que en algunos casos harían imposible la contratación de ciertos especialistas.

A lo largo de los años 80, los empresarios consideraban el teletrabajo como un medio para reducir costes en espacios de oficinas, principalmente en el caso de aquellas empresas situadas en el centro de las grandes ciudades occidentales. A pesar de todo, poco a poco se ha constatado que la reducción de costes debido a la disminución de espacios de oficinas no se muestra como un elemento definitorio.

En los casos de los asalariados pertenecientes a una plantilla, que han pasado por decisión de la empresa a teletrabajar en su hogar, el coste de instalación del teletrabajador a domicilio puede llegar a ser tan importante como el que suponía el alquiler de las oficinas, aunque es amortizado ampliamente a corto plazo. La reducción de costes se aprecia de manera más clara cuando el proyecto de puesta en marcha del teletrabajo afecta a una gran parte de la empresa. Empresas como IBM, que ha desarrollado el teletrabajo como una forma

organizativa principal, afirma reducir sus costes de manera considerable, llegando al 55% en algunos de los departamentos (Greengard, 1994).

La situación cambia en el caso de los teletrabajadores independientes donde el empleador o cliente no sufraga estos costes y por tanto la subcontratación favorece en ese aspecto al empleador.

Otro aspecto importante es la flexibilidad de horarios. Esta flexibilidad se señala como una ventaja tanto para el teletrabajador como para la empresa. Así, el individuo se beneficia de horarios variables, adaptables a sus necesidades, mientras que las empresas disponen de horarios desconcentrados, más amplios, y que favorecen la ampliación de su oferta de servicios. Ciertas empresas multinacionales aprovechan los diferentes husos horarios existentes entre países para articular grupos de trabajo (Group-ware). En los Estados Unidos, trabajando a la vez en la costa este y en la oeste, es posible disponer de jornadas de 11 horas sin aumentar la jornada laboral normal (Benchimol, 1994).

3.5.3. Ventajas para el teletrabajador

Si es difícil cuantificar las ventajas para la empresa, la cual ve directamente los resultados, es mucho más complicado para los teletrabajadores y principalmente en el caso de aquéllos que trabajan por cuenta ajena. Las diferentes posturas hasta el momento ponen de manifiesto un alto grado de consenso en que es beneficioso para los empleadores, porque ahorran considerablemente gastos generales; sin embargo, ese consenso no se da plenamente en relación a los teletrabajadores, campo en el que el debate continúa (Ortiz, 1995).

La primera ventaja señalada por los teletrabajadores es el aumento de libertad y flexibilidad horaria. La posibilidad de organizar el tiempo de trabajo según la situación personal, el estado de ánimo o los mejores momentos de creatividad es uno de los grandes beneficios del teletrabajo. No estar sujeto a horarios estrictos no supone caer en la irresponsabilidad o falta de compromiso.

Muy al contrario, la mayoría de teletrabajadores entrevistados (como veremos en el capítulo 5, página 257) señalan este aspecto como un incentivo al compromiso y el autocontrol. Disponer de los diferentes momentos del día para hacer lo más adecuado, revierte en una mayor productividad en los espacios de tiempo dedicados a cada actividad y por tanto un amplio sentimiento de satisfacción. Aspecto también señalado como una ventaja importante, ya que proporciona un cierto sentimiento de orgullo y satisfacción personal ante el resultado de un trabajo considerado personal y en ocasiones de carácter creativo.

En muchos casos, esta flexibilidad es aprovechada para compatibilizar de la mejor manera posible los diferentes espacios de vida, principalmente la vida doméstico-familiar y la profesional. En el caso de las mujeres, como ya mostraba Baylina, en 1996, el 94% de las trabajadoras femeninas del sector textil a domicilio, en España, manifestaban que esta flexibilidad les suponía realizar dos o más actividades a la vez. (Baylina, 1996).

A pesar de todo, la mayoría de teletrabajadores coinciden en señalar que esta misma flexibilidad debe ir acompañada de un gran sentido de autocontrol, capacidad de organización y compromiso con los objetivos marcados. Ello no

quita que en numerosos casos se señale la existencia de momentos duros en los que el propio teletrabajador se autoexplota, realizando jornadas sumamente largas para conseguir objetivos, marcados posiblemente sin planificación o fuera de ella.

Conseguir conciliar los diferentes tiempos de vida y satisfacer los objetivos establecidos supone un descenso del nivel de estrés. Tanto por la satisfacción personal, como por la reducción de los tiempos de transporte y desplazamiento, que en muchos casos llevan a la necesidad de invertir varias horas al día en el trayecto domicilio-lugar de trabajo. En este caso también aparecen las ventajas económicas, ya que la reducción de desplazamientos (o su realización en horarios más adaptados fuera de las horas puntas) puede favorecer la reducción de costes en transporte, cuidado de las personas que lo necesitan en la familia (niños o personas mayores), e incluso en gastos provocados por problemas laborales de salud.

Para los trabajadores cualificados autónomos, principalmente, el hecho de teletrabajar puede suponer un aumento de ingresos debido a la contratación directa a través de clientes y en ese sentido una mayor capacidad de promoción y accesibilidad al mercado de trabajo.

En el caso de teletrabajadores de menor cualificación, la situación de autónomos fuera de una empresa no siempre favorece las relaciones exteriores.

En ciertas ocasiones la necesidad de cumplir los objetivos, llevar la contabilidad de la propia empresa, gestionar los clientes, etc. puede comportar una situación

de estrés y necesidad de autorregular las actividades a realizar, en detrimento casi siempre de elementos importantes como la promoción y la formación.

3.5.4. Ventajas para la sociedad

Tanto desde el punto de vista social como individual, la reducción de los desplazamientos, es señalada por la mayoría de los teletrabajadores como una de las mayores ventajas. Según Benchimol (1994) a la sociedad le interesa promover el desarrollo del teletrabajo en la medida en que limita los desplazamientos que invaden las redes de carreteras y los medios de transporte en las horas punta, ocasionando pérdidas de tiempo, un incremento de la polución y del consumo de energía. De este modo, el aumento del teletrabajo supondría la reducción de la congestión urbana e interurbana en las horas punta, la reducción de la polución e incluso de las enfermedades derivadas del estrés.

Del mismo modo, el hecho de no ser imprescindible una presencia física en el centro de trabajo, facilitaría la redistribución territorial del trabajo posibilitando la deslocalización o relocalización de los empleos hacia regiones económicamente desfavorecidas.

La reducción de desplazamientos facilitaría la posibilidad de instalarse en zonas más alejadas de los centros urbanos, incluso en zonas rurales, buscando una mejor calidad de vida. Este fenómeno supondría la reducción de las infraestructuras necesarias en los núcleos más habitados, promoviendo la construcción de nuevos servicios que equilibrasen el territorio en zonas más alejadas o menos densamente habitadas.

Siempre que exista una intención política favorable, estas actuaciones supondrían una nueva redistribución de los efectivos poblacionales y por consiguiente de infraestructuras sociales y económicas. Esta redistribución se daría principalmente en el caso de promover el teletrabajo a tiempo completo así como el teletrabajo autónomo, ya que en los dos casos la reducción de desplazamientos es mucho más significativa (Bussièrre, Lewis y Thomas, 1999).

Esta misma ventaja puede suponer un mayor acceso al mundo laboral para un cierto grupo de personas con dificultades en el mercado de trabajo: personas con discapacidades o movilidad reducida. La reducción de los desplazamientos y la posibilidad de trabajar desde el domicilio pueden facilitar la integración en puestos de trabajo cualificados para los cuales no es imprescindible una presencia permanente en la empresa.

Otro aspecto positivo del teletrabajo a nivel social es la posibilidad de facilitar la articulación de las responsabilidades parentales y profesionales, aumentando la dedicación a la familia y principalmente a los hijos. El poder planificar horarios flexibles mejora las posibilidades de atención y dedicación a los hijos.

A pesar de todo, como muestran diferentes estudios (Felstead y Jewson, 2000), existe el riesgo de que en su mayoría sean las mujeres y no los hombres, a pesar de estar en teletrabajo, las que consagran un número mayor de horas a las responsabilidades familiares. Por otra parte, la oferta actual de teletrabajo en el mundo laboral es escasa y todavía constituye una alternativa poco desarrollada para conseguir la articulación empleo-familia (Tremblay y Amherdt,

2000)¹⁰⁴. En la tabla 3.5. podemos ver la síntesis de las principales ventajas atribuidas al teletrabajo.

Tabla 3.5. Ventajas del teletrabajo según los diferentes agentes implicados		
Ventajas globales	Ventajas para la empresa	Ventajas para el trabajador
<ul style="list-style-type: none"> • Ventajas ecológicas: • Reducción de contaminación atmosférica. • Ahorro de energía (combustible). • Reducción de congestión del tráfico. • Ventajas sociales: • Aumento de la calidad de vida • Nuevas oportunidades de trabajo • Acceso al mercado laboral de los discapacitados físicos, presos, mujeres con cargas domésticas. • Evitar la desertificación de las regiones rurales 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de costes generales (espacio, desplazamientos, mantenimiento). • Reducción de costes salariales (trabajos subcontratados, a la pieza, por proyecto). • Reducción del absentismo. • Aumento de la productividad (10 a 40%). • Aumento de la calidad del trabajo y de su eficiencia. • Mantenimiento del personal y captación de personal interesante para la empresa. • Dotar la empresa de un esquema inicial de informática distribuida. • Posibilidad de descentralización de las actividades. • Estructura más flexible. • Mejora de la comunicación en la empresa • Potencia el trabajo por ordenador. • Atenuación de la presencia sindical. • Aumento del "just in time" • Optimización de la gestión del tiempo (con group-ware) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ahorro económico (transporte, salud, cuidado de los niños...). • Ahorro de tiempo. • Flexibilidad horaria. • Accesibilidad al mercado de trabajo. • Mayor satisfacción con el trabajo. • Menor nivel de estrés (depende de los casos). • Aumento del nivel de ingresos (en el caso de trabajadores cualificados).

Elaboración propia a partir de Villanueva, 1996; Haicault, 1998.

¹⁰⁴ Sobre la planificación y la reducción del tiempo de trabajo y su importancia en la conciliación de la vida familiar, empleo y vida personal, son interesantes los estudios realizados en Québec por Diane-Gabrielle Tremblay y su equipo (Tremblay, 1997, 1998a, 1998b, 2000).

Dependiendo del sector que realiza el análisis, las posibles ventajas no aparecen como tales y surgen nuevas dudas y desventajas. Así, los actuales discursos de los poderes públicos recurren a aspectos diversos, confundiendo los intereses de los diferentes actores (empresarios, sindicatos, trabajadores y la sociedad en general), para llevar a cabo acciones y programas concretos presentados bajo “las posibles ventajas ecológicas”, de reducción de costes, ahorro de tiempo, aumento de la flexibilidad, etc.

3.5.5. Inconvenientes del teletrabajo

A pesar de los elementos anteriormente señalados, recientes publicaciones de sindicatos y asociaciones de teletrabajadores¹⁰⁵ muestran una realidad diferente. Por ello, en este apartado analizaremos los posibles problemas que puede crear el teletrabajo, principalmente asociados al trabajador y su relación con la empresa: pérdida de la atmósfera de equipo, pérdida del control, aislamiento, precarización, posible explotación y autoexplotación, etc., aspectos que podemos ver resumidos en la siguiente tabla (tabla 3.6.):

¹⁰⁵ Las asociaciones de teletrabajo o *e-work* existentes en Europa pueden consultarse en el anexo 10.

Tabla 3.6. Inconvenientes y riesgos del teletrabajo	
Inconvenientes para la empresa	Inconvenientes para el teletrabajador
<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de control sobre el teletrabajador • Pérdida de comunicación informal. • Pérdida de la atmósfera de equipo. • Pérdida del aprendizaje informal. • Aparición de problemas técnicos. • Pérdida de seguridad en la información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento. • Posible explotación por parte del empresario. • Facilita la creación de lugares de trabajo precario, inestable. • Incremento del estrés (dependiendo del tipo de organización). • Problemas de protección social y laboral. • Necesidad de toma de decisiones comprometidas en solitario. • Reducción de la imagen y el impacto personal en la empresa. • Dificultad de promoción. • Gastos complementarios de calefacción, electricidad, teléfono, en un espacio adaptado suplementario. • Horas extras no remuneradas.

Fuente: Elaboración propia a partir de Villanueva, 1996; Haicault, 1998.

Uno de los primeros inconvenientes que numerosos estudios¹⁰⁶ señalan es que el teletrabajo supone un alto riesgo de aislamiento y soledad.

Está claro que ser teletrabajador supone grandes dosis de compromiso y responsabilidad, *“es verdad que la capacidad de trabajar solo durante un cierto periodo de tiempo sin recibir las reacciones continuas de los demás compañeros de oficina requiere mucha tenacidad”* (AET, 2001), y esos vínculos son difíciles de sostener si la relación es lejana y poco asidua, aunque a distancia trabajar “solo” no quiere decir trabajar en soledad absoluta. (Giles, 2001).

¹⁰⁶ Ver D’Amours, (2001); Padilla, (1998); Schneider, (1997); Baylina, (1996); Gray, (1995); Ortiz, (1995); Lesmele, (1994); Breton, (1993).

La propia Asociación Española de Teletrabajo (AET) reconoce que *“no se pone en duda la importancia de la relación física entre los seres humanos pero cuando se afirma que el teletrabajador “está solo”, lo que se manifiesta es un gran desconocimiento acerca de dicha situación, que necesita ser vivida para comprobar la inexactitud de aquella afirmación. Acusan al Teletrabajo de engendrar soledad y soledad es de lo que padecemos en esta sociedad tan individualista”*. *“La red aporta capacidad de comunicación y de relación entre las personas. La angustia y la soledad no son una característica específica del teletrabajo. Se da en igual medida en el trabajo presencial, y depende del tipo de trabajo que se lleve a cabo, independientemente de la forma de hacerlo, presencialmente o teletrabajando”* defiende la AET.

Por otra parte, para muchos trabajadores el hecho de no trabajar en la empresa crea un sentimiento de desvinculación, viendo alterado el compromiso que se había establecido con el empleador.

La irrupción de la nueva economía ha generado una nueva forma de actuar. Según Javier Fernández, experto de Soluziona Management Consulting, *“es necesaria la plena personalización de las relaciones empresariales, que la compañía piense en el trabajador de forma individualizada y por tanto para la plena implantación del teletrabajo se hacen necesarios programas de asistencia a las oficinas reales de la empresa; dinámicas de comunicación interna diaria vía correo electrónico, programas de formación presencial especializados, etc.”*. Este último, es otro de los aspectos que influyen actualmente en el desarrollo del teletrabajo por partida doble.

Por una parte la formación de los trabajadores, en muchos momentos informal gracias al contacto con los compañeros de trabajo, desaparece casi por completo en el caso del teletrabajo. El desarrollo de conocimientos por intercambio informal no está previsto en el nuevo sistema de trabajo. Planteándose, en algunos casos, nuevas formas de comunicación, como “chats”, foros de discusión, etc., métodos pertenecientes a la enseñanza a distancia¹⁰⁷. Por otra parte, la formación de los empresarios, o mandos intermedios, responsables de la gestión de los teletrabajadores con los que se relacionan, es otro punto débil a la hora de facilitar el desarrollo del teletrabajo. Según Vandercammen (1996), los problemas de gestión a distancia de los teletrabajadores frenan seriamente la progresión de esta forma de trabajo. En la mayoría de los casos los responsables de la gestión no reciben una formación precisa sobre la gestión cotidiana a distancia, complicando sus tareas habituales.

A nivel social, el debate va mucho más lejos y se centra en el peligro que supone el aumento en la contratación de teletrabajadores autónomos por parte de las empresas y la consecuente subcontratación de servicios. Sindicatos, instituciones formativas e investigadores se preocupan por la pervivencia del trabajo asalariado, por la relación directa del trabajador como empleado de la empresa. Algunos consideran que el teletrabajo puede conducir, en último término, a la reconsideración del trabajo asalariado: en concreto, la reconsideración de las condiciones de trabajo que prevalecen cuando existe una relación contractual.

¹⁰⁷ Para profundizar en el tema ver Henri, 1992a y b; Tremblay, 2001

Es necesario señalar que este fenómeno no puede darse en el caso de los teletrabajadores que forman parte de la plantilla y han sido deslocalizados a sus casas en teletrabajo; por el contrario, se da en gran medida en aquellas empresas que han transformado sus prácticas de gestión recurriendo cada vez más a la contratación de teletrabajadores autónomos en lugar de contratar trabajadores asalariados con un vínculo directo con la empresa. (En el caso de Québec los sondeos indican hasta un 58% de autónomos entre los teletrabajadores) (CEFRIIO, 2001b)

Este aspecto no afecta únicamente a las posibles condiciones de trabajo de los teletrabajadores, sino que incide directamente en el nivel de sindicación de estos teletrabajadores autónomos, siempre muy inferior, y empeora sus posiciones ante posibles problemas con las empresas.

La ausencia de legislación y el actual vacío legal a nivel laboral y fiscal hacen que el teletrabajo se presente como un posible causante de una dualización entre trabajadores asalariados y teletrabajadores. Las diversas condiciones de trabajo y remuneración suponen una diferenciación entre los dos tipos de trabajadores (Felstead y Jewson, 2000), difíciles de mostrar ya que en su mayoría se trata de trabajadores con diferentes tipos de contratación. La precarización es un elemento que surge rápidamente, ya que numerosos teletrabajadores son trabajadores autónomos y disponen de condiciones de salario y de trabajo inferiores a las personas que disfrutan de un empleo asalariado, a pesar de ocupar categorías profesionales comparables. Las nuevas tipologías de trabajadores autónomos (diseñadores de páginas web, traductores, redacción, etc.) no disponen de salarios comparables a los que

antaño disfrutaban los autónomos de profesiones liberales, principalmente masculinas, como dentistas, abogados, médicos, arquitectos, etc. (Tremblay, 1997).

De este modo, algunos investigadores señalan que el teletrabajo no sería más que el reflejo de lo que ocurre de manera generalizada en el mercado laboral, es decir, la segmentación o división entre el grueso de empleos estables, bien remunerados y los empleos no estándar, a menudo precarios y poco remunerados (CEFRIO, 2001b), que pueden llevar a la explotación del colectivo de mano de obra menos cualificada¹⁰⁸.

Por lo que respecta a la posibilidad de integración en el mundo laboral de personas con discapacidades y falta de movilidad, algunos autores señalan el peligro que puede suponer el teletrabajo como un paso atrás en la propia integración de estas personas. De este modo, el difícil y largo proceso llevado a cabo por los diferentes colectivos afectados puede verse ralentizado si estas personas vuelven a ser recluidas en sus casas, justo en el momento en el cual se empiezan a dar las condiciones necesarias de accesibilidad y adaptación de ciertas empresas a este tipo de puestos de trabajo.

Lo mismo ocurre en el caso de las mujeres, presentadas como principales beneficiarias del teletrabajo, en la propuesta de una posible conciliación familia-esfera doméstico-familiar y mantenimiento de la carrera profesional. En este caso, el riesgo es múltiple ya que, si no es una opción voluntaria, puede relegar

¹⁰⁸ Numerosos autores señalan este peligro de precarización y explotación como puede verse en Chapman et al. 1995; Christensen, 1988, 1989; Huws, 1994, 1996; Olson, 1989a y b; Pratt, 1984.

a la mujer a un nuevo aislamiento social, privándola de la esfera social profesional, principalmente en el caso de aquellos grupos de mano de obra menos cualificados.

Como vemos, la mayoría de desventajas o inconvenientes aparecen para el teletrabajador o la sociedad en general. A pesar de todo, los empleadores, ya sean empresas o clientes, se siguen mostrando reticentes por diversos aspectos que se consideran desventajas desde su punto de vista. Así, la dificultad de control de los horarios muestra la permanencia de una mentalidad empresarial basada en el control y la presencia física, lejos de la posibilidad de trabajar por objetivos, contando con el compromiso de los trabajadores. Esta tendencia inhibe y dificulta la creación de nuevos medios de motivación, pretendiendo presentar este aspecto más como una desventaja que como una falta de adaptación de la empresa a las nuevas situaciones.

Paralelamente, la implantación y uso de las TIC en las empresas ha puesto a prueba los medios existentes y la necesidad de crear soluciones tanto técnicas como imaginativas a problemas como la confidencialidad de la información, la propiedad intelectual de una empresa, etc.

La lista de inconvenientes podría ser mucho mayor si se formalizan las muchísimas dudas y temores que, tanto por parte de las empresas como de los teletrabajadores, hemos ido descubriendo en el trabajo de campo, a medida que se desarrolla el teletrabajo y aparecen nuevas situaciones.

Así en el caso de los teletrabajadores por cuenta ajena: *¿Quién pone los medios (trabajador o empresario)?*; Para las empresas, teletrabajadores y sindicatos: *¿Cómo deben tratarse los accidentes laborales? (¿cómo separar trabajo y vida privada si se está en casa?); ¿Cómo evitar la explotación de menores (a través de la red no se sabe qué edad se tiene, ni quién está trabajando, en qué condiciones, con qué formación)?*; Para los casos de asociaciones de profesionales teletrabajando: *¿Cómo coordinar el trabajo entre los distintos socios?, ¿Debe haber algún tipo de cuota?, ¿Cómo traspasar el trabajo, o parte, a otro socio? (mediante contrato, acuerdo), ¿Cómo evitar la competencia entre socios?*

Efectivamente, las dudas son muchas y a medida que el teletrabajo se desarrolla como una actividad importante los casos aumentan y por tanto la variedad de situaciones de conflicto. Por ello nos ha parecido interesante analizar los aspectos jurídicos en los que se puede enmarcar el teletrabajo, y ver hasta qué punto se adaptan a esta nueva organización laboral.

3.6. Aspectos jurídicos: ¿En qué contexto situar los nuevos modos de organización?

En el contexto general del teletrabajo que hemos dibujado aparece la imagen de lo que parece ser una nueva figura laboral emergente, la de los trabajadores autónomos “on-line”, los que Thomas Malone¹⁰⁹ denomina “e-lancers”. Estos

¹⁰⁹ Thomas Malone es fundador y director de la iniciativa MIT ["Inventing the Organizations of the 21st Century"](http://www.ccs.mit.edu/Tom.html) (Sloan School of Management) denominada e-lancers. Ver: ccs.mit.edu/Tom.html

profesionales utilizan las nuevas tecnologías para alquilar sus servicios a empresas sin estar contratados y sin tener vínculos fijos. El contacto con la compañía se mantiene hasta finalizar un determinado proyecto, momento a partir del cual se convierten de nuevo en agentes independientes.

3.6.1. Status jurídico del teletrabajador y de su lugar de trabajo.

A pesar de todo, el teletrabajo es una forma de organización del trabajo y por tanto no está considerada como una categoría jurídica diferente, lo cual lleva a la necesidad de aplicar las leyes del trabajo existentes, realizando las adaptaciones necesarias. No existiendo un marco jurídico propio para el teletrabajo, en líneas generales se ha considerado pertinente aplicarle ciertas reglas propias del trabajo a domicilio (Benítez & Padilla, 1999).

La no lejana adopción por la OIT de la Convención nº 177 ¹¹⁰ “*sobre el trabajo a domicilio*”, y la Recomendación nº 184 “*sobre el trabajo a domicilio*”, así como las leyes (en su mayoría de derecho nacional) adoptadas en Francia y otros países de Europa (Bélgica por ejemplo), comprenden reglas que se han aplicado al teletrabajo. A pesar de todo, la tradicional relación del trabajo a domicilio con los trabajos manuales poco cualificados y sin grandes necesidades técnicas muestra claramente que no es el contexto jurídico más adecuado para ciertas actividades. Por ello la inclusión de la mayoría del teletrabajo como trabajo a

¹¹⁰ OIT (1996). Convención nº 177 sobre el trabajo a domicilio y Recomendación nº 184 que completa la convención. Ginebra.

domicilio hacía necesaria una protección legislativa y social urgente que muchos actores sociales reclamaban ya en 1990.¹¹¹

A falta de un marco jurídico más global, desde julio de 2002 el teletrabajo dispone de un “Acuerdo marco Europeo sobre teletrabajo”¹¹², consensuado con la Dirección General de Asuntos Sociales y Empleo de la Unión Europea, firmado por las patronales y los sindicatos europeos (CES, UNICE/URAPME y la CEEP). Este acuerdo supone el primero puesto en marcha por la vía voluntaria que señala el artículo 139 del Tratado sobre la Unión Europea. Con él se pretende dar cobertura a los teletrabajadores y marca los diferentes aspectos específicos del teletrabajo: carácter voluntario, protección de datos, vida privada, salud y seguridad, formación, derechos colectivos, equipamiento, organización, etc. (ETUC, 2002).

A pesar de todo, es necesario tener en cuenta que no se trata de una ley, ni incluso de un artículo específico en el Estatuto de los trabajadores, pero muestra el interés de dar respuesta a una necesidad creciente en la nueva organización del mundo laboral.

A nivel de cada país no existen leyes consolidadas que amparen o tengan presente el teletrabajo. En el caso de aquellos países en los que existe se aplican de forma directa las leyes que regulan el trabajo a domicilio. Aunque

¹¹¹ De Villegas, (1990). “Le travail à domicile: une protection sociale est indispensable”. 129. Revue internationale du travail.

¹¹² Framework agreement on telework. www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.pdf

como veremos a continuación en la mayoría de países ni tan solo existe una ley concreta que regule el trabajo a domicilio.

Actualmente Francia, en los artículos L. 721-1 a 721-8 de su Código del Trabajo¹¹³, prevé una amplia definición del trabajador a domicilio que incluye tanto aquéllos que reciben una remuneración por pieza o proyecto como a los asalariados y funcionarios. El artículo 721-6 prevé que los trabajadores a domicilio sean beneficiarios de las disposiciones legislativas y reglamentaciones aplicables a los demás asalariados o trabajadores autónomos, y en el caso de los asalariados, que sean incluidos en las convenciones colectivas relacionadas con el sector al que pertenezca la empresa contratante.

En Canadá, únicamente el “*Código canadiense del trabajo*”, en derecho federal, contiene disposiciones relativas al trabajo a domicilio. Más concretamente en Québec, las reglamentaciones explícitas al trabajo a domicilio son escasas y las relacionadas directamente con el teletrabajo completamente inexistentes. Sólo en algunas jurisdicciones canadienses como en Columbia Británica y en Ontario las leyes sobre normas del trabajo hacen alguna referencia al trabajo a domicilio, creando una protección explícita para ciertas categorías de trabajadores a domicilio (CEFRIIO, 2001a). Incluso en Columbia Británica, la ley fue enmendada en 1995 para que los teletrabajadores fueran expresamente considerados por esta ley¹¹⁴.

¹¹³ Ciertos aspectos se señalan en el “Code du travail” en Francia: www.travail.gouv.fr

¹¹⁴ Para mayor información ver Bernstein, Lippel y Lamarche, páginas 76-77

Como se mencionó anteriormente, en Québec en concreto no existe ninguna ley específica para el teletrabajo como tal. El marco jurídico se establece a partir de la aplicación particular del régimen general de las leyes del trabajo y de los derechos fundamentales del derecho a la vida privada y su inviolabilidad. Una reglamentación específica del trabajo a domicilio y, por consecuencia, del teletrabajo, existe únicamente en la reglamentación municipal y en las leyes fiscales, de carácter parcial e impreciso. A pesar de todo, en 1999 el gobierno de Québec anunció su intención de revisar la Ley sobre las normas de trabajo, considerando la posibilidad de la adopción de disposiciones legales relacionadas directamente con el teletrabajo. A pesar de ello, actualmente su inexistencia lleva a aplicar la reglamentación jurídica del trabajo a domicilio, la cual es considerada en general como disparatada, parcelaria y lacónica, hecho que ha llevado a muchos expertos a aplicar directamente leyes de carácter general (D'Amours, L. 2001).

La legislación española actualmente no dedica expresamente al teletrabajo ningún artículo concreto. Por el momento la relación contractual entre el teletrabajador y el cliente o empresario se regula según la normativa existente dentro del marco del derecho laboral, mercantil o civil, dependiendo de si la relación es de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena. En este último caso simplemente se considera como un contrato a domicilio, regulado por el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores¹¹⁵.

¹¹⁵ Texto refundido del Estatuto de los trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (BOE 29.3.95).

A pesar de ello, se han dado pequeñas iniciativas y proyectos, desde la administración, para favorecer el marco legal necesario para su puesta en práctica, reconociendo que los sistemas de protección social deben adaptarse a las nuevas formas del trabajo, entre las que se considera el teletrabajo.

3.7. La posición general de los sindicatos respecto al teletrabajo

El carácter particular del teletrabajo, como forma innovadora de empleo, necesita de un tipo de contrato particular. La situación legislativa poco definida de cada país en relación al teletrabajo, que hemos visto anteriormente, ha provocado una postura reticente por parte de los sindicatos que se ha visto transformada en los últimos años. El interés sindical por el teletrabajo ha sido bastante desigual según las zonas analizadas.

En Québec, los sindicatos han comenzado a interesarse por el teletrabajo muy recientemente. Esto es debido, principalmente, a que el teletrabajo no ha sido una forma organizativa que haya afectado directamente a los medios de trabajo sindicados, implicando a un número muy reducido de trabajadores de este colectivo¹¹⁶. El interés no se ha producido hasta que ciertas empresas y organismos oficiales han optado por este tipo de organización¹¹⁷. Por otro lado, mucho más difícil de resolver es la falta de una voluntad política para abordar

¹¹⁶ Según el sondeo realizado por CEFRIO, únicamente el 6.6% de los teletrabajadores asalariados en Québec pertenecen actualmente a un sindicato, tasa muy inferior a la global que alcanza el 40%.

¹¹⁷ Es interesante ver los estudios de caso realizados para siete empresas e instituciones sitas en Québec, consultable en www.cefrio.qc.ca/projets/proj_06.cfm

esta discusión en ámbitos públicos, dejando de lado el tema sin tomar ninguna postura comprometida por el momento. (D'Amours, 2001).

Esta situación, general en toda América del Norte, contrasta con la experimentada en Europa. La posición oficial de la Unión Europea, favorable al desarrollo del teletrabajo como un medio de desarrollo del empleo, ha forzado a los sindicatos a tomar una postura al respecto y llegar a consensos con los diferentes agentes sociales implicados.

Según recientes análisis¹¹⁸, las posiciones de los sindicatos europeos podrían dividirse en dos. Las principales organizaciones sindicales activas en los países europeos de cultura anglosajona (Escandinavia, Alemania, Países Bajos, Gran Bretaña) defienden una postura pragmática, mientras que las de los países del sur (Francia, Bélgica, Italia, España) ofrecen una visión del fenómeno mucho más ideológica (Boivin, 2001). Esta diferencia de postura se debe en gran medida a una diferencia cultural, pero se explica principalmente por el hecho de que el teletrabajo está mucho más desarrollado en los países del norte de Europa.

Ante el crecimiento de los teletrabajadores sindicados, las centrales sindicales se han visto obligadas a modificar sus posturas iniciales, contrarias a este tipo de trabajo. Ya en 1985, Elling señalaba que los sindicatos eran generalmente escépticos sobre los beneficios del teletrabajo, debido sobre todo a la atomización de la fuerza laboral. La mayoría de los sindicatos consideran que el

¹¹⁸ Es posible profundizar en el tema a través del documento de investigación “*La perspectiva organisationnelle – Relations de travail*”, bajo la dirección de Jean Boivin. Université Laval. www.cefrion.qc.ca/teletravail

teletrabajo es una forma moderna de trabajo industrial a domicilio, el cual tradicionalmente ha sido sinónimo de bajos salarios y de malas condiciones de trabajo¹¹⁹. Hasta hace relativamente poco tiempo los sindicatos se centraban en mostrar el peligro que surge ante el vacío jurídico, que facilita el abuso. Así, el principal objetivo de los sindicatos es que el teletrabajo no tenga como finalidad única la de modificar el *status* del asalariado transformándolo en un trabajador independiente. Afirman que las naturalezas de ambas situaciones son demasiado diferentes para que se pueda simplemente sustituir uno por el otro, y la diferencia de condiciones no favorece la situación del colectivo de trabajadores. Como vemos en la tabla 3.7., entre estas condiciones se señalan tantos aspectos perjudiciales para el trabajador como para el propio sindicato:

Tabla 3.7. Inconvenientes del teletrabajo para trabajadores y sindicatos	
Inconvenientes del teletrabajo para el trabajador	Inconvenientes del teletrabajo para los sindicatos
<ul style="list-style-type: none">• Horas excesivas de trabajo• No remuneración de las horas extras• Falta de baja por enfermedad• Estrés por las normas de productividad más elevadas• Riesgo de falta de indemnización en los accidentes de trabajo• Riesgo de no declarar ciertos síntomas de enfermedad o lesión• Riesgo de pérdida del <i>status</i> de asalariado	<ul style="list-style-type: none">• Disminución de la solidaridad y de la militancia sindical.• Riesgo de falta de apoyo de los teletrabajadores en las huelgas.• Pérdida de asociados debido a su paso a trabajadores autónomos.

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas en profundidad.

¹¹⁹ Esto llevó a algunos sindicatos a pedir la prohibición por ley del teletrabajo, como el congreso de la Confederación Sindical Alemana (DGB), que en 1986 aprobó una resolución preconizando la adopción de una ley que prohibiera el trabajo electrónico a domicilio, ya que, según ellos, debilitaba la protección de los derechos de los trabajadores y minaba la participación de éstos en la empresa (Di Martino y Wirth, 1990). Citado por Padilla, A. (1998).

Esta postura inicial era comprensible, y en algunas zonas del sur de Europa continúa siendo la tónica dominante. Desde el punto de vista sindical las consecuencias del teletrabajo sobre aspectos fundamentales del contrato de trabajo no son despreciables y deben ser tratadas con interés y atención particular. Aspectos determinantes considerados durante largo tiempo como los pilares fundamentales del contrato de trabajo, como son el lugar y el tiempo de trabajo, se desestructuran completamente; factores como el aislamiento, la falta de supervisión, la flexibilidad, parecen poner en peligro las condiciones necesarias para el desarrollo de la solidaridad de la acción colectiva, minando la base de los fundamentos del sindicalismo tradicional

Con el paulatino desarrollo del teletrabajo (principalmente en los países del norte de Europa) y el aprecio que muestran por su entorno de trabajo muchos de los trabajadores, se ha producido un cierto cambio en las perspectivas defendidas por los sindicatos. Lo que demandan es ser consultados y tener voz a la hora de tomar decisiones y establecer opciones. (Di Martino y Wirth, 1990).

A pesar de esta evolución en los sectores sindicales, la actual situación legislativa y los convenios colectivos no favorecen el cambio total de postura de los sindicatos e indican que es necesario un acuerdo especial para el teletrabajo. En este acuerdo, los sindicatos continúan defendiendo que las cargas de esta nueva organización deben correr a cargo de los empresarios, y que la vida privada del trabajador debe ser protegida, teniendo en cuenta las consecuencias sobre el entorno familiar debido al trabajo realizado en el domicilio (Compagnie, 1997). Entre las razones actuales que dan los sindicatos para no influir

positivamente en sus miembros para que acepten el teletrabajo, destacan: el rápido avance de la innovación, la complejidad de las tecnologías, los recursos limitados en investigación y experiencias, la relativa pérdida de poder de los sindicatos, y el poder que toman las grandes corporaciones multinacionales del sector de las TIC (Horner y Day, 1995).

En el caso de España, Juan Blanco, miembro del Gabinete Técnico confederal de la central sindical Comisiones Obreras, señalaba que los sindicatos apuestan por una postura más social (mediante la planificación del beneficio y de la dimensión social del teletrabajo) para así preservar sobre todo los derechos de los trabajadores. De este modo, los sindicatos deberían participar desde el principio en el diseño y la planificación de los nuevos modos de organización, garantizando así la participación voluntaria de los trabajadores y el éxito de la experiencia (Padilla, 1998).

Un ejemplo del interés mostrado en los últimos años por los sindicatos en el teletrabajo es el *Observatorio Sindical de Prácticas y Consecuencias del Teletrabajo*. Este observatorio es un proyecto europeo, fruto de la colaboración de varias instituciones¹²⁰ relacionadas con las grandes confederaciones sindicales europeas. Su principal objetivo se centra en responder a las diferentes realidades, alimentar el debate y movilizar a los actores socioeconómicos, recogiendo y tratando la información, realizando análisis, experiencias y

¹²⁰ El OSPRACT está formado por instituciones sindicales de diferentes países de Europa: *Instituto Wallon de Estudios de Investigación y de Formación* – Iwerf. (FGTB-Bélgica); *Instituto Sindical de estudios y de investigaciones económicas y sociales*–ISERES (CGT-Francia); *Instituto de investigaciones económicas y sociales* – IRES (CGIL - Italia); *Fundación Formación y Empleo “Miguel Escalera”-FOREM* (CC.OO. España). www.ospract.org/ospract/es/default.htm

testimonios relativos al teletrabajo, y poniéndolas a disposición del conjunto de los trabajadores y sus organizaciones.

3.8. Resistencias al teletrabajo.

Según Korte (1988), el principal freno al desarrollo del teletrabajo es *"la fuerte inercia de las organizaciones"*. Diversos estudios de campo realizados en Québec y Europa, muestran la poca voluntad estratégica de las empresas en el desarrollo del teletrabajo con un carácter regular y de envergadura. Algunos de ellos lo explican por el hecho de que las ventajas del teletrabajo son difícilmente cuantificables y no todas las tareas pueden ser realizadas en teletrabajo (CEFRIQ, 2001b)

El mayor obstáculo existente lo constituye el **conocimiento insuficiente entre los directivos sobre cómo planificar y organizar** esta nueva práctica. Otros obstáculos importantes son las **dificultades de gestión y supervisión**, así como los **problemas a la hora de organizar e implantar la comunicación con los teletrabajadores**. El coste de las telecomunicaciones y equipos informáticos ocupa el cuarto lugar en el ranking de factores que limitan su introducción (Calo, E. 2001).

Según un estudio realizado por la Asociación Catalana de Teletrabajo (ACT), entre sus más de 3.000 socios y 600 empresas colaboradoras, el motivo principal del lento despegue del teletrabajo en España, como opción laboral y profesional, es la *"baja calidad de los servicios ofrecidos por Telefónica"* y la falta de soluciones entre los continuados problemas y errores que la compañía ofrece

a sus usuarios. Por este motivo el 93% de los profesionales encuestados y el 72% de las empresas colaboradoras de la entidad consideran que éste es el motivo por el que España está a la cola del desarrollo del teletrabajo en Europa.

En el caso de las desventajas o factores que limitan el deseo de teletrabajar, el análisis es ciertamente complicado dado la variedad de coacciones externas e internas del individuo (Mokhtarian & Salomon, 1994). A pesar de ello, la mayoría de los estudios muestran una serie de elementos fundamentales como el miedo al aumento de la dificultad del desarrollo profesional (Riley & McCloskey, 1996), el aislamiento social y profesional (Duxbury, 1987) y los problemas asociados al trabajo (como los problemas técnicos con el equipo, la información...). Otras posibles desventajas relacionadas con el entorno familiar, el hogar, el espacio (Hori, 2001) o las consecuencias del teletrabajo en los roles familiares (Gothoskar, 1998; Mirchandani, 2000; Sullivan, 2001), únicamente han sido analizados en estudios realizados con teletrabajadoras.

3.9. Aplicaciones actuales del teletrabajo. Algunas experiencias pioneras en Europa.

Si bien, como hemos visto, la mayoría del desarrollo del teletrabajo se ha producido principalmente en el sector de los teletrabajadores no asalariados, con condición de autónomos a domicilio o “*freelances*”, consideramos interesante señalar algunas de las principales experiencias pioneras de empresas que han adoptado el teletrabajo como nueva forma organizativa de sus plantillas. Los casos que veremos a continuación no pretenden ser un análisis exhaustivo,

simplemente se muestran como ejemplos de lo que en un inicio se defiende desde las instituciones europeas y estatales como posibles medidas de desarrollo del empleo y el reequilibrio territorial.

La empresa pionera en aprovechar la nueva manera de teletrabajar en España fue IBM, empresa en la que a finales de 1999 el 60% de sus empleados teletrabajaban. IBM comenzó con el teletrabajo en 1994, cuando sus responsables se dieron cuenta de que gracias a los ordenadores portátiles no era necesario que los trabajadores se trasladaran a la oficina. Las actividades que privilegian el teletrabajo en IBM son aquellas relacionadas con el contacto directo con el público. La última novedad para agilizar el trabajo y cumplir con las exigencias del cliente ha sido instalar en los alrededores de muchas ciudades europeas oficinas satélites conectadas con la sede central.

En esta línea otras grandes compañías le siguen. Cisco Systems es una de las pocas multinacionales donde no se entiende el trabajo sin un portátil corporativo, un teléfono IP de última generación y un móvil. Con estas herramientas y total flexibilidad laboral trabajan, desde hace cinco años, el 90% de los empleados de la organización, especialmente ingenieros de sistemas, comerciales y consultores. Una forma de desarrollo profesional impensable si todos los procesos de trabajo no colgaran de la red y si no existiera un método de integrar a proveedores, distribuidores, clientes y trabajadores en una cadena de valor virtual.

Está claro que no todo son ventajas. Para evitar que los consultores de Soluziona Management Consulting se identificaran más con el cliente que con la

empresa, uno de los inconvenientes derivados del trabajo a distancia, la firma de servicios de Unión Fenosa se comprometió a que todos los consultores salieran de viaje con los objetivos de trabajo claros, bien integrados en sus equipos y con un perfecto dominio de las herramientas informáticas que ponían a su disposición. De esta forma, 2.000 consultores de la división de Calidad y Medio Ambiente trabajan mano a mano con un portátil, PDA y teléfonos móviles con conexión a infrarrojos. El objetivo es que accedan a la "intranet" para enviar y recibir información, a sus cuentas de correo electrónico y a los sistemas de gestión de información de la compañía como si estuvieran trabajando en la sede central.

Bankinter se muestra como otro ejemplo de cómo el teletrabajo permite potenciar la productividad y la vida privada de sus empleados. Hoy, casi el 60% de la plantilla, un 20% más que hace tres años, teletrabaja, ya sea a tiempo completo o parcial y en algún momento del día o de la semana.

El trabajo a distancia ha permitido que los más de mil empleados de Deloitte Touche cumplan con los objetivos, aprendan a tomar decisiones y mejoren el servicio al cliente como consultores "on-line". Más de cincuenta empleados participan de los Planes Flexibles de Trabajo, una iniciativa que surgió hace cuatro años para potenciar el equilibrio entre vida profesional y vida familiar de la plantilla. El trabajo como consultor de grandes cadenas de hoteles obligaba a trabajar fuera de la oficina y a organizarse muy bien para poder cumplir con las exigencias de los clientes. La compañía francesa ha facilitado todos los medios para que no se pierda la comunicación con los equipos y se tenga claro cuáles son las obligaciones. (Olmo, 2001).

Otra de las empresas que han apostado por el teletrabajo en España ha sido la fundación ONCE, principalmente a través de tres proyectos. El programa Centros de Teletrabajo (Telecentros) de Fundosa, desarrolla servicios específicos de Internet como el diseño, albergue y mantenimiento de páginas “web”. El proyecto Cepadite, que es un proyecto promovido por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) y consiste en una experiencia piloto de teletrabajo para personas con discapacidades, facilitando el trabajo y la formación a personas con problemas de movilidad y dificultades para integrarse en el mercado laboral.

Telefónica-España también inició su interés por el teletrabajo implantando y desarrollando lo que denominaron *eWReady* (“preparados para teletrabajar”). La experiencia de teletrabajo se puso en marcha con cien empleados fuera de convenio, en 2002. En ella participaron cargos directivos, mandos intermedios y expertos, fuera de convenio, pertenecientes a las diferentes áreas y unidades de negocio. Se trataba de un grupo de voluntarios que ya estaba familiarizado con el uso de las TICs y los cuales se conectaban habitualmente, mediante acceso remoto, a los sistemas de información de la compañía¹²¹. La experiencia de seis meses, se ha extendido hasta hoy día, llegando a implicar a más de 1000 personas, a finales de 2004, lo que supone entre un 25 y un 30% de los profesionales fuera de convenio de la empresa.

¹²¹ Para ampliar detalles sobre esta experiencia es posible consultar los resultados de las jornadas “Teletrabajo: trabajar y vivir la red”, celebradas en febrero de 2004, y que se encuentran en formato pdf en www.fiap.org.es, páginas 79 a 93.

Otra de las experiencias a nivel nacional, ha sido la de la Asociación Virtual que ofrece la posibilidad de teletrabajar a un amplio sector de profesionales, entre los que se encuentran comerciales, “webmasters” y periodistas. En esta iniciativa se recogen las peticiones de trabajo de diversos clientes y se ofrecen a los asociados.

En España muchas de las experiencias relacionadas con el teletrabajo provienen de los telecentros. Existen diferentes experiencias, algunas ya consolidadas, como consecuencia de los proyectos pioneros de los programas europeos LEADER, ADAPT y Horizon. Algunos ejemplos a destacar son: el Centro de Gordexola¹²², el Centro de Recursos de Teletrabajo¹²³ (Formentera) que desde 1991 aporta soluciones a la insularidad de Formentera proporcionando herramientas telemáticas y de teletrabajo. Otro de los telecentros rurales es el proyecto BRISA¹²⁴, en Aragón. Creado en 1993, desde sus inicios ha promovido las nuevas tecnologías y el fomento del desarrollo rural. La iniciativa ha posibilitado el desarrollo de actividades como el “Proyecto Mercurio”, una investigación sobre la potencialidad del desarrollo rural, creando un telecentro en Mosqueruela (Teruel).

En total existe aproximadamente una cincuentena de telecentros, tanto públicos como privados, en zonas rurales y urbanas. Muchos de ellos no persiguen como objetivo la rentabilidad económica, debido a que han recibido desde su inicio subvenciones de las administraciones públicas que están asociadas a la

¹²² Telecentro de Gordexola: www.gordexola.net/peque/telecentro.htm

¹²³ Centro de Recursos de Teletrabajo: formentera.net/pobox.htm

¹²⁴ BRISA, en Aragón www.eatur.com/proyectos/brisa.html

consecución de otros fines: difusión de las tecnologías TIC entre colectivos desfavorecidos, revitalización de zonas deprimidas socioeconómicamente, incremento de las oportunidades de empleo en la zona, etc.

Entre los efectos de la actividad de los telecentros españoles, se puede citar la contribución a la creación de empleo y de nuevas empresas. Si bien algunos telecentros han establecido diversos convenios de colaboración con asociaciones empresariales, la administración, universidades y otros telecentros, en su mayoría se encuentran ante un problema importante por la escasa repercusión de su actividad entre las empresas de su entorno.

En este contexto, la impresión entre los telecentros es que las perspectivas económicas iniciales de rentabilidad (o al menos de viabilidad) no se han conseguido en muchos casos. Aunque en la mayoría de las situaciones, y en iniciativas respaldadas por las administraciones, sí se han alcanzado resultados notables de rentabilidad social de la actividad de los telecentros.

Por otro lado, aun cuando la mayor parte de los telecentros no prevean tener una rentabilidad económica a medio plazo, muchos de ellos sí que esperan seguir funcionando después de que termine la vigencia de la subvención recibida inicialmente para el comienzo de sus actividades. Para ello, es vital el establecimiento de planes de actuación concertados con diferentes administraciones y la prestación de servicios de tecnologías TIC a la comunidad.

En cualquier caso, a medio y largo plazo los telecentros deberían buscar conseguir su viabilidad económica, porque las subvenciones de las

administraciones públicas terminan por acabarse. Para conseguir este objetivo, el cliente natural de los telecentros son las pymes, por su abundancia y porque contribuir a aumentar la competitividad de las pymes no está reñido con los fines sociales de los telecentros, dado el papel generador de empleo que tienen las pymes.

¿Qué pueden ofrecer los telecentros a las pymes?. Los telecentros pueden solucionar la dificultad que tienen las pymes para acceder a los beneficios de los servicios y tecnologías TIC. Esta dificultad proviene principalmente de que la oferta de los suministradores de equipos y servicios en materia de tecnologías TIC suele estar orientada a las necesidades de las grandes empresas, y no tiene en cuenta las características especiales de las pymes. Por ello, las pymes necesitan una ayuda especial para superar esta barrera y poder implantar de manera provechosa en el seno de sus organizaciones las tecnologías TIC. En concreto, es fundamental probar, adaptar, y "traducir", los productos y servicios de los proveedores tecnológicos a las necesidades concretas de las pymes, pudiendo ser éste uno de los papeles de los telecentros. Para evaluar las posibilidades reales en desempeñar este papel, será necesario caracterizar las mejores estrategias por parte de los telecentros para el establecimiento con éxito de relaciones estables de cooperación entre telecentros y pymes.

3.10. Conclusiones al capítulo

Tal como se ha puesto de manifiesto hasta ahora, son varios los elementos que impulsan la aparición del teletrabajo, entre los que se puede destacar: el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones

(TIC); la adquisición de competencias y habilidades tecnológicas de los trabajadores; el papel impulsor de las multinacionales y la necesidad de una mejor regulación.

Las TIC están favoreciendo la conexión entre empresa y trabajador a través de nuevos canales de comunicación. Por otro lado, están obligando a los trabajadores a adquirir una mayor capacitación tecnológica que les permita un manejo fluido de las herramientas informáticas. Es necesario, además, destacar el papel jugado por algunas multinacionales que ya ofrecen a sus plantillas en España la posibilidad de adherirse a esta modalidad, con lo que consiguen un ahorro de determinados costes.

Como hemos visto hasta ahora son necesarios unos factores mínimos para la implantación del teletrabajo:

1) La existencia de un interés por parte del trabajador en el teletrabajo. La implantación de un sistema voluntario de flexibilidad laboral, que permita al teletrabajador recuperar su puesto de origen, determina, en cierta medida, el éxito o fracaso del desarrollo del teletrabajo en España.

2) La disponibilidad de puestos de teletrabajo, esto es, aquéllos susceptibles de desarrollarse a distancia. En contra de la opinión de que las tareas de dirección no son de esta naturaleza, las encuestas europeas demuestran que esta actividad es una de las que comprende mayor número de teletrabajadores, a diferencia de lo que ocurre en las actividades de secretariado. Mayoritariamente el teletrabajo se desarrolla en el sector servicios, especialmente en el sector

financiero, pionero en la implantación del teletrabajo por las características del trabajo que se desarrolla.

3) La voluntad empresarial de utilizar esta modalidad de organización del trabajo. Tan sólo un 18% de los establecimientos españoles utilizan el teletrabajo. En Europa se calcula que sólo un 30% de los establecimientos practican esta modalidad, según el citado estudio europeo.

Para todo ello convendría que se estableciese un marco legal aplicable a este modelo de organización de la actividad productiva para garantizar los derechos de los teletrabajadores, ya que ayudaría en la decisión de éstos de optar por un puesto de teletrabajo. En países como Argentina existen Programas Nacionales para el desarrollo del teletrabajo que lo contemplan¹²⁵.

Sería necesaria una reforma legislativa que permitiera combinar la flexibilidad laboral con las garantías y derechos de los trabajadores, de modo que la opción de teletrabajar, siendo voluntaria, no perjudicase la carrera profesional y laboral del trabajador. Existen iniciativas ya en marcha, pero es necesario desarrollar aún más un marco jurídico sobre las modalidades de contratos y la problemática laboral de los teletrabajadores.

Por otro lado, es necesaria la implantación de las tecnologías de comunicación a precios adecuados de manera que se facilite el desarrollo de tareas y actividades a distancia sin dificultades técnicas ni costes desmesurados.

¹²⁵ Para ampliar información sobre el *Programa Nacional de desarrollo del teletrabajo* en Argentina se puede consultar: www.psi.gov.ar y www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/argentina/argentina_0021.php

Asimismo, debería haber un cambio de mentalidad en la cultura empresarial, tanto por parte del empresario como de los directivos, a la hora de implantar esta modalidad de trabajo, fundado en la ineludible confianza en el trabajo prestado por esta categoría de trabajadores.

Por todo ello, y en un intento de ver la realidad del desarrollo del teletrabajo en nuestra sociedad actual, intentaremos en los próximos capítulos mostrar, a través del trabajo empírico, realidades presentes en las zonas de estudio elegidas.

3.11. Bibliografía

AET (2001). “La soledad del teletrabajador” en *Boletín informativo de la Asociación Española de teletrabajo*, marzo 2001. Madrid.

www.aet-es.org/boletin/boletin_0102.htm

AETIC (2004) *Las Tecnologías de la Sociedad de la Información en la Empresa Española 2003*. AETIC. DMR Consulting. Madrid.

ALVAREZ NIETO, M. & CASADO ORTIZ, R. (2004). *Trabajar y Vivir la Red*. División servicios documentación Telefónica I+D. 122 pág. www.fiap.org.es

BAILEY, D.E. & KURLAND, N.B. (2002.) “A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work”. *Journal of Organizational Behavior*, vol 23(4), pp.383-400.

BAYLINA i FERRÉ, M. (1996). Trabajo industrial a domicilio, género y contexto regional en la España rural. Tesis doctoral. Dep. de Geografía. UAB. Bellaterra. 378 pág.

BANGEMANN (1994). *L'Europe et la société de l'information planétaire*. Récommendation au Conseil d'Europe. Bruselas. www.cyber-rights.org/documents/bangemann.htm

BÉLANGER, SUZANNE (1982). *Les Puces qui piquent nos jobs*. Document de sensibilisation sur la microélectronique. Montreal. CSN, Comité de la condition féminine. Novembre 1982, 66 pg.

BELL, D. (1973). *The coming of Post-Industrial Society. A venture in social forecasting*. New York. Basic Books. 507 pg.

BELL, D (1980), *The winding passage. Essays and sociological journeys, 1960-1980*. New York. Basic Books, 370 pg.

BENCHIMOL, G. (1994). *L'entreprise délocalisée*. Hermès. París, 112 p.

BENITEZ, J.J. & PADILLA, A. (1999). "Política económica para la promoción del teletrabajo". *Boletín Económico de Información Comercial Española*. Nº 2609. 25 pp.

www.campusvirtual.uma.es/ebusiness/papers/Articulo%20BICE%201999.pdf

BERNSTEIN, S., LIPPEL, K. Y LAMARCHE, L. (2001). *Women and homework: The Canadian legislative Framework*. Condition feminine Canada.

BOIVIN, J (coord.) (2001). *Les syndicats et le télétravail*. CEFRIO. Québec. Canadá. 15 pp. www.cefrio.qc.ca/projets/teletravail/syndicat.pdf

BRETON, T. (1994a). *Les Téléservices en France. Quels marchés pour les autoroutes de l'information?*. Rapport au ministre d'État. La documentation Française. París. 615 p.

BRETON, T. (1994b). *Le Télétravail en France. Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques*. Rapport au ministre d'État. La documentation Française. París. 283 p.

BUSSIÈRES, Y.; LEWIS, P. y THOMAS, C. (1999). *L'impacte du télétravail et de la réorganisation du temps de travail sur la mobilité et les besoins en transport dans les régions de Montreal et de Québec: Analyse prospective*. Québec. INRS urbanisation. GRIMES/CRAD. Institut d'urbanisme. 173 p.

CALO, E. & PULIDO, F.J. (2001). "Teletrabajo: la alternativa laboral", *PC World*, 173. Febrero. Pp. 135-198. www.idg.es/pcworld.

CARPENTIER, M. (1996). "La signification sociétale de la société de l'information.", en *Les enjeux démocratiques, éthiques et culturels de la société*

de l'information. Comisión Europea (DG XIII) y Comisión des Episcopats de la Communauté Eruopéenne (COMECE). www.culture.fr/culture/dglf/carpent.htm

CEFRIO (2001a). *Les enjeux juridiques du télétravail*. Rapport de recherche au Centre francophone d'information des organisations (CEFRIO). Montréal. Québec. 133 pp. www.cefrio.qc.ca/projets/teletravail/enjeux_juridiques.pdf

CEFRIO (2001b). *Le télétravail: articuler qualité de vie et performance*. Rapport de recherche au Centre francophone d'information des organisations (CEFRIO). Montréal. Québec. 79 pp. www.cefrio.qc.ca/projets/teletravail/articuler_dgtremblay.pdf

CHAPMAN, A.J.; SHEEHY, N.P.; HEYWOOD, S.; DOOLLEY, B.; y COLLINS, S.C. (1995). "The organizational implications of teleworking" en COOPER, C.L. y ROBERTSON, I.T. (dir.), *International Review of industrial and organizational psychology*, nº 10. John Wiley and Sons, pp.229-248.

CHRISTENSEN, K. (1988). *Women and Home-Based Work: The Unspoken Contract*. New York. Holt and Company. www.ianr.unl.edu/pubs/consumered/nf124.htm

CHRISTENSEN, K. (1989). "Home-based clerical work: no simple truth, no single reality", en BORIS, E. y DANIELS, C. (dir.), *Homework: Historical and contemporary perspectives on paid labor at home*. pp.183-197. Chicago: University of Illinois Press.

Comisión de las comunidades europeas (1990). *Programa Star: Teletrabajo*. DG de Telecomunicaciones. www.databank.it/star

Comisión de las comunidades europeas (1994a). *Europe's way to the information society: An Actino Plan*. Bruselas. COM (94). 347 p.

Comisión de las comunidades europeas (1994b). *Telework 1994/95* Programa.

Comisión de las comunidades europeas (1995). *INFO2000*. Bruselas. COM(95). 149p.

Comisión de las comunidades europeas (1996a). *Construire la société de l'information pour tous: premières réflexions du Groupe d'experts de haut niveau*. Dirección General V. Bruselas. C.E. 96 p.

Comisión de las comunidades europeas (1996b). *Livre vert: Vivre et travailler dans la société de l'information: priorité à la dimension humaine*. Luxembourg. EUR-OP. 40 p.

Comisión de las comunidades europeas (1996c). *Le service universel des télécommunications dans la perspective d'un environnement pleinement libéralisé*. Comunicación al Parlamento Europeo. Bruselas. COM(96). 73 p. europe.eu.int/en/record/telecom/fr/index.html.

Comisión de las comunidades europeas (1997). *The labour market and social dimension of the information society*. Bruselas. COM(97). 390 p. europa.eu.int/ISPO/infosoc/legreg/docs/97397.html

Comisión de las comunidades europeas (1997). *Status Report on European Telework 1997*. DGXIII-B, DG XIII/C/1. www.eto.org.uk/twork/tw97eto/index.htm

Comisión de las comunidades europeas (1998). *Status Report on European Telework 1998*. Agosto 1998. DGXIII. AC981201. 172 pp. www.eto.org.uk/twork/tw98/index.htm

Comisión de las comunidades europeas (1999). *Status Report on European Telework 1999. New Methods of work*. Agosto 1999. AC990518. 197 pp. www.eto.org.uk/twork/tw99/

Comisión de las comunidades europeas (2000). *Eurobarometre 54.0. Les européens et les technologies de l'information et de la communication dans le*

cadre de l'emploi. The european opinion research group. EEIG. INRA. Direction Générale de l'Éducation et de la Culture. Otoño, 2000. Bruselas, 54 pp.

europa.eu.int/comm/public_opinion/archives/eb/ebs_144_fr.pdf

Comisión de las comunidades europeas (2001). *Eurobarometre 56.0. Les européens et les technologies de l'information et de la communication dans le cadre de l'emploi*. The european opinion research group. EEIG. INRA. Direction Générale Presse et communication. Secteur Opinion Publique. Otoño, 2001. Bruselas, 41 pp. europa.eu.int/comm/public_opinion/archives/eb/ebs_159_fr.pdf

Comisión de las comunidades europeas (2002a). *e-work 2001. Status report on new ways to work in the knowledge economy*. IST. Information Society Technologis. 209 pp. ftp.cordis.lu/pub/ist/docs/ka2/ework2001.pdf

Comisión de las comunidades europeas (2002b). *Eurobarometre*. The european opinion research group. EEIG. INRA. Direction Générale Presse et communication. Secteur Opinion Publique. Otoño, 2002. Bruselas. europa.eu.int/comm/public_opinion/archives/eb/

Comisión de las comunidades europeas (2003). *e-work 2002. Status report on new ways to work in the knowledge economy*. IST. Information Society Technologis. 263 pp. ftp.cordis.lu/pub/ist/docs/ka2/ework2002.pdf

COMPANNIE, C. (1997). "Le télétravail: une forme innovante d'emploi" en *Les Mutants. Le 21ème siècle professionnel en 50 visions*. Les Editions. Télétravail magazine. París. pp. 83.

Communauté économique européenne (1991). *Les enjeux sociaux de la bureautique en Europe. Europe sociale*. Suplemento 5.91. Luxemburgo. CEE.

D'AMOURS, L. (2001). *Télétravail: concilier performance et qualité de vie*. Isabelle Quentin edit. Collectif. CEFRIO. Québec. 154 p.

DATAR (1991). *Lettre de la DATAR*, nº 135. Diciembre 1991. Montpellier.

DATAR (1992). Appel à projets "*Télétravail, nouvel aménagement du territoire et compétitivité économique*". Montpellier.

DATAR (1995). *Télé-travail, télé-économie. Une chance pour l'emploi et l'attractivité des territoires*. Coll. IDATE. Montpellier. 244 p.

www.idate.fr/mj/bienvenue.html

DEBOUZY, MARIANNE (1980). "Les syndicats américains face à l'innovation technologique", en *Politique aujourd'hui*, vol. 1-2, enero-febrero. Pg. 43-52.

DELORS, J. (1994). *Livre Blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi*. Bruselas. Comisión de las comunidades Europeas.

DI MARTINO, V y WIRTH, L. (1990). "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida". *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 109, nº 4, pp. 469-497.

DONALD D. & POLONKO, K. A. (2001). *Telework America 2001*. ITAC. Old Dominion University. Octubre 2001.

www.workingfromanywhere.org/telework/twa2001.htm

DUXBURY, L.E. & HIGGINS, S.A. & IRVING, R.H. (1987). *Attitudes of managers and employees to telecommuting*. INFOR, nº 25 (3). Pp. 273-285.

ELLING, M (1985). "Remote Work/Telecommuting. A Mean of Enhancing the Quality of Life, or Just another method of making business more brisk?". *Economic and Industrial Democracy*, vol.6, pp. 239-249.

EMPIRICA. (2000). *Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe*. Ecatt Final Report, 2000. IST programme 303p. www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf

Entreprise et carrières (1994). "Le télétravail ne décolle toujours pas". *Entreprise et carrières*, nº 229. Groupe Liaisons S.A. Nanterre. www.entreprise-carrieres.presse.fr/index.php

ESCOBAR, M. & JIMÉNEZ, R. & DEL RIEGO, L. & RODRÍGUEZ, J. (1998). *Teletrabajo. Incidencia social y económica. Posibilidades en España*. Retevisión. Escuela de organización Industrial. Madrid. 236 pp.

ETUC; UNICE; CEEP (2002). *Framework agreement on telework*. Bruselas. 16 de julio 2002. 4 pp. www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.pdf

EUROPEAN COMMISSION (2003). *Collaboration@Work. The 2003 report on new working environments and practices*. DG. Information Society. Directorate F. unit F4. 261 pp.
europa.eu.int/information_society/activities/atwork/information/our_publications/documents/CollabAtWork2003en.pdf

EUROTECHNOPOLIS INSTITUT (2002). *Impacts des évolutions du tertiaire sur l'aménagement du territoire: La Ville Logistique*. Eurotechnopolis Institut. TIC & Aménagement du territoire. 43 pp.
www.eurotechnopolis.org/fr/bookstore/ville_logistique.html

FELSTEAD, A (1996). "Homeworking in Britain: the National Picture in the Mid-1990s" en *Industrial Relations Journal*. Vol 27, nº 3. Sep. pp. 225-238. Blackwell.
www.blackwellpublishers.co.uk/journals/IRJ/descript.htm

FELSTEAD, A y JEWSON, N. (2000). *In Home, at Work. Towards an Understanding of Homeworking*. Routledge. Londres. 196 pp.

FERNÁNDEZ, J (2001). "Auge, esplendor y caída del teletrabajo". *Expansión directa*. Recoletos Editores. Madrid. 8 de junio 2001.
www.expansiondirecto.com/edicion/noticia/0,2458,23600,00.html

GILES, A. (2001). “Teletrabajador: no estamos solos”. *Caminandoutopias*, 19 de noviembre 2001.

www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0004.html

GOLDFINGER, Ch. (1998). *Travail et hors-travail. Vers une société fluide*. Edit. Odile Jacob. París. 351 pp.

GOLDSMAN, F. (2001). “Teletrabajar: a cualquier hora y en cualquier lugar. ¿El sueño imposible?”. *Caminandoutopías*, 19 de noviembre 2001.

www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0001.html

GOTHOSKAR, S. (2000). “Teleworking and gender”. *Economic and Political Weekly*. June 24. pp. 2293-2298.

GRAY, M. & HODSON, N. & GORDON, G. (1995). *El teletrabajo. Aspectos generales*. Colección Fórum. ECTF. BT Telecomunicaciones. Fund. Universidad-Empresa. Madrid. 431 p.

GREENGARD, S. (1994). “Making a virtual office a reality”, en *Personnel Journal*. Vol. 73, nº 9, pp. 66-79.

GUALLART, V. & SERRA, A. & SOLÀ, F. (2000). *El teletreball i els telecentres com impulsors del reequilibri territorial: la televall de Ribes*. Quaderns de la societat de la informació, nº 5. Comissionat per a la Societat de la Informació. Barcelona. 73 pág. www.gencat.es/csi

HAICAULT, M. (1998). *Travail à distance et/ou travail à domicile: le télétravail. Nouvelles formes d'emploi, nouveaux contenus de travail, des logiques contradictoires*. Document séminaire. L.E.S.T. Aix-en-Provence. 43 p.

HENRI, F. (1992a). “Processus d'apprentissage à distance et teleconference assistée par ordinateur; essai d'analyse”. *Canadian Journal of Educational Communication*. Vol. 21, nº 1, pp. 3-18.

HENRI, F. (1992b). "Formation à distance et téléconférence assistée par ordinateur: interactivité, quasi-interactivité ou monologue". *Revue de l'enseignement à distance*. Vol. VII, n° 1, pp. 5-24.

HORI, M. (2001). "The development of IT and a new work format for women in Japan". *Actas Telework 2001. The 8th European Assembly on new ways to work*. Helsinki. 13pp. www.telework2001.fi/Hori.pdf

HORNER, D. y DAY, P. (1995). "Labour and the information society: trades union policies for teleworking". *Journal of Information Science*. Vol 21 (5), pp. 333-341.

HOTCH, R. (1996). "Managing from a distance" en *Nation's Business* (febrero 1996), pp. 24-26.

HUWS, U. (1994). *Home Truths: key results from a national survey of homeworkers*. Leeds. National Group on Homeworking. Report n° 2 .
homeworking.gn.apc.org/infongh.html

HUWS, U. (1996). *Teleworking and gender*. Institute for employment studies. Brighton. UK. 78 pp.

IDATE (1980). Le télétravail. Journées Internationales. *Le Bulletin de l'IDATE*. n° 3, Octobre. Institut pour le développement et l'aménagement des télécommunications et de l'économie. Montpellier.

KIGHT, D. (1992). "Home Sweet Office". *Facilities desing and management*. Diciembre, vol 11, n° 12, pág. 42-43.

KINSMAN, F. (1987). *The Telecommuters*. John Wiley & Sons. Chichester. UK.

KORTE, W.B. (1988). "Telework - Potential, inception, operation and likely future situation" en KORTE, W.B., ROBINSON, S. y STEINLE, W.J. (dir.), *Telework, present situation and future development of new form of work organization*. North Holland. Elsevier Science Publishers B.V., pp. 156-175.

KURLAND, N.B. & BAILEY, D.E. (1999.) "When workers are here, there, and everywhere: A discussion of the advantages and challenges of telework". *Organizational Dynamics*, vol. 28(2), pp. 53-68.

LEMESLE, R.M. (1983). *Le télétravail: contribution à l'élaboration de dispositions internes et de normes internationales spécifiques de droit du travail*. Memoria de DESS. Université Paris-Dauphine.

LESMELE, R. & MAROT, J.C. (1994). *Le télétravail*. Col. Que sais-je?, n° 2809. Puf. Paris. 127 pág.

MATTELART, A. (1992). *La communication-monde. Histoire des idées et des stratégies*. Edit. La découverte. Textes à l'appui. Série histoire contemporaine. Paris. 357 p.

MIRCHANDANI, K. (2000). "The best of both world" and "Cutting my own throat": contradictory images of home-based work". *Qualitative sociology*. N° 23, vol. 2. pp. 159-182. www.kluweronline.com/issn/0162-0436/contents

MOKHTARIAN, P. & SALOMON, I. (1994). Modeling the choice of telecommuting: Setting the context. *Environment and Planning A*. Vol. 26(5). pp.749-766. www.envplan.com/epa/abstracts/a26/a260749.html

MURRAY, N. (1996). "Au royaume des téléchaumières". *Télétravail magazine*, n° 2, abril-mayo. 1996.

NORA, SIMON & MINC, ALAN. (1978). *L'informatisation de la société*. Paris. La documentation française. 157 pg.

NILLES, J. M., CARLSON, Jr. y al. (1976). *The Telecommunications-transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Wiley Interscience Publication. Chichester John Wiley and Sons. 196 pp.

OLMO, N. (2001). "¿Teletrabajar es progresar?". *Actualidad Económica*. 30 de noviembre de 2001. www.ayudalaboral.arrakis.es/leido1483.htm

OLSON, M.H. (1989a). "Work at home for computer professionals: current attitudes and future prospects", en *ACM, Transactions on office information system*, nº 7, pp 317-338.

OLSON, M.H. (1989b). "Organizational barriers to professional telework" en Boris, E. y Daniels, C. (dir.). en BORIS, E. y DANIELS, C. (dir.), *Homework: Historical and contemporary perspectives on paid labor at home*. Chicago: University of Illinois Press.

ORTIZ, F. (1995). *El teletrabajo. Una sociedad laboral en la era de la tecnología*. Mc Graw Hill. Madrid. 170 p.

PADILLA, A. (1998). *Teletrabajo. Dirección y organización*. Ra-Ma Edit. Madrid. 230 p.

PARKER, EDWIN B. (1976). "The social implications of computer/Telecom. Systems" en *Telecommunications Policy*, vol. 1, nº 1, pg. 7.

PRATT, J. (1984). "Home teleworking: a study of its pioneers" en *Technological Forecasting and Social Change*, nº 25, pp. 1-14. Elsevier Science Press. Portland.

RICHE-MAGNIER, M. & METTHEY, J (1995). "Société de l'information: "New Deal" ou nouveau modèle de société?", en *Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne*, 390. agosto-septiembre 1995.

RILEY, F. & McCLOSKEY, D.W. (1996). "GTE's experience with telecommuting: helping people balance work and family". *Proceedings of the ACM SIGCPR/SIGMIS conference*. Denver. Pp. 85-93.

www.ischool.washington.edu/mcdonald/courses/imt546/wk7/GTE.Telecommute.pdf

SCHNEIDER, B. & ROSENTOHN, N. (1997). *Télétravail, réalité ou espérance?*. Puf. Le sociologue. París. 178 p.

STANEK, D.M. & MOKHTARIAN, P.L. (1998). “Developing Models of preference for home-based and Center-based telecommuting: Findings and forecasts”. *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 57, nº 1-2, pp 53-74.

STATISTICS CANADA (2002). *Population active occupée, selon le lieu de travail*. www.statcan.ca/

SULLIVAN, C. & LEWIS, S. (2001). “Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of telework and their co-residents”. *Gender, Work and Organization*. Vol. 8(2). Pp. 123-145.
www.blackwell-synergy.com/servlet/useragent?func=synergy&synergyAction=showTOC&journalCode=gwao&volume=8&issue=2&year=2001&part=null

TELEFÓNICA (2001). *La sociedad de la información en España*. Perspectiva 2001-2005. Madrid. 182 pág.
www.telefonica.es/sociedaddelainformacion/espana2001

TELEFÓNICA (2005). *La sociedad de la información en España 2004*. Madrid. 678 pág. www.telefonica.es/sociedaddelainformacion/espana2004

TREMBLAY, D. G. & AMHERDT, C.H. (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socio-culturels à la participation des pères et des mères à la conciliation emploi-famille*. Rapport de recherche. 99 p.

TREMBLAY, D. G. & VILLENEUVE, D. (1997). “Aménagement et réduction du temps de travail: réconcilier emploi, famille et vie personnelle”. *Loisir et Société*, vol. 20, nº 1. sept. Presses de l'Université du Québec. Montreal.
www.uqtr.quebec.ca/loisir/htdocs/f_loisir.html

TREMBLAY, D. G. & VAILLANCOURT-LAFLAMME, C. (2000). *Conciliation emploi-famille et aménagement du temps de travail. Description des données d'enquête*. Rapport de recherche. 116 p.

TREMBLAY, D. & VILLENEUVE, D. (1998a). *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal. Edit. Saint-Martin. 362 pp.

TREMBLAY, D. & VILLENEUVE, D. (1998b). *La conciliation emploi-famille: est-ce possible, pourquoi et comment?*. Mémoire sur la conciliation travail-famille. Conseil de la famille et de l'enfance du Québec. 63 pp.

VALASKAKIS, KIMON (1982). "Post-Industrial or Re-Industrial: Two Interpretations of the Information Revolution", en *World Future Society Bulletin*. Julio-agosto 1982. pg. 1-6.

VANDERCAMMEN, M. (1996). *Télétravail*. Bruselas. Institut wallon d'études de recherches et de formation. IWERF.

VIDAL, P. (1998) "L'analyse du discours sur la société de l'information: le cas européen et français" en LEFEBVRE, A. & TREMBLAY, G. (1998) *Autoroutes de l'information et dynamiques territoriales*. Presses de l'Université du Québec. Presses Universitaires du Mirail. Québec. Toulouse. pp. 71-91.

VILLANUEVA, P. (1996). *Teletreball*. Informes. Documents d'estudi/8. Barcelona. Institut CATALA de Noves Professions. Institut CATALA de Telemática Aplicada. Generalitat de Catalunya. Barcelona.

DE VILLEGAS, S. (1990). "Le travail à domicile: une protection sociale est indispensable". n° 129. *Revue internationale du travail*. Geneve.

www.ilo.org/public/french/support/publ/revue/

4. Metodología y áreas de estudio

4.1. Introducción

Las dificultades de obtener datos estadísticos sobre el teletrabajo, junto con el convencimiento y la realidad de la situación de este tipo de organización laboral, nos han llevado a la necesidad de basarnos en una metodología de enfoque cualitativo. Esta decisión, marcada por el sujeto de estudio, se ha visto potenciada por el éxito de los resultados de anteriores estudios y tesis doctorales realizados en este ámbito con una metodología similar¹²⁶.

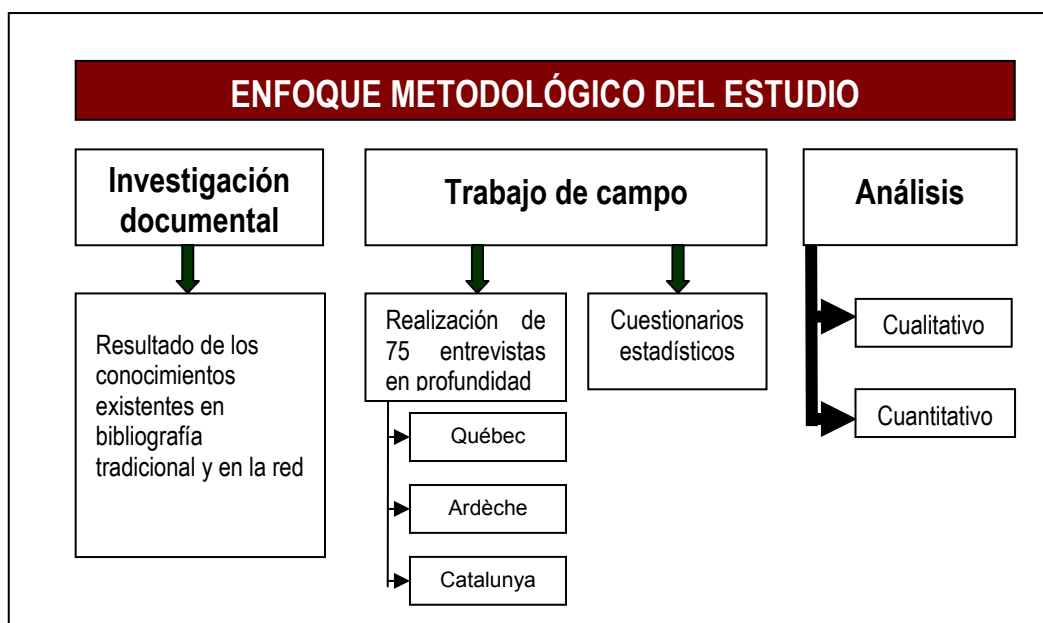
Por ello, el principal objetivo en el aspecto metodológico ha sido obtener un conocimiento detallado de la realidad, a partir de entender y analizar las realidades sociales de una manera directa desde los actores implicados. En este caso, la metodología cualitativa, siempre acompañada de un soporte cuantitativo

¹²⁶ Es imprescindible ver los trabajos realizados por el equipo de investigación de Geografía y género de la UAB, bajo la dirección de María Dolors Garcia Ramon: Cànoves (1990); Baylina (1992, 1996, 1997); Garcia-Ramon (1998); Ortiz (1997), Prats (1992, 1997); Caballé (1995, 1997); Morales (1996, 1998, 2001), Sabaté (1992); Blanco (1997, 1999).

como veremos posteriormente, se ha basado en la información directa de experiencias reales de personas concretas.

Como se resume en el siguiente gráfico, el presente estudio ha tenido en cuenta estos aspectos, y se ha elaborado en tres etapas que se detallan a lo largo del presente capítulo.

Gráfico 4.1. Enfoque metodológico del estudio



Fuente: elaboración propia

4.2. Metodología cualitativa versus cuantitativa.

La metodología cualitativa supone la adopción de un enfoque de análisis con mayor implicación a todos los niveles por parte del investigador/a, donde los agentes principales son las personas, protagonistas de cada una de las realidades analizadas y cuya presencia no se limita a ser un ítem en unas estadísticas, ya que poseen una forma concreta de percibir la realidad que les

rodea (Strauss & Corbin, 1998). Como muy bien sintetiza Morales (2001)¹²⁷ a partir de Creswell (1998) y Taylor (1992), los supuestos filosóficos en la práctica de la investigación cualitativa implican directamente el tipo de realidad y el contexto a analizar, y el papel del/la investigador/a en el enfoque inductivo.

Con estas premisas, la posibilidad de un enfoque positivista¹²⁸, basado en la descripción y análisis de los fenómenos sociales de manera independiente de sus actores, queda parcialmente descartada, centrando su utilización exclusivamente en aquellos aspectos cuantitativos que, como veremos posteriormente, sirven de apoyo estadístico a los resultados de carácter empírico-cualitativo: a través de cuestionarios, fichas de inventario, material estadístico, que a nivel práctico han facilitado la recogida de material para contextualizar y proporcionar solidez a los resultados empíricos.

De este modo, han sido utilizadas diferentes fuentes estadísticas, debido al carácter comparativo del estudio y la diversidad de las áreas seleccionadas. Las estadísticas generales creadas por organismos públicos y privados como la Unión Europea¹²⁹, los diferentes ministerios del Gobierno Canadiense o Francés, han facilitado la contextualización del fenómeno analizado.

¹²⁷ Es interesante ver la tabla 5.1., pág. 171 de Morales (2001), donde se resumen los supuestos epistemológicos, axiológicos, retóricos y metodológicos.

¹²⁸ Filosofía de análisis supuestamente antagónica a la fenomenológica, utilizada en investigaciones sociales, principalmente de carácter cuantitativo.

¹²⁹ Son ejemplos importantes el *Eurobarómetro* o el *Informe anual e-work* de la Comisión Europea.

A pesar de todo, el carácter innovador y poco generalizado del tema de análisis ha hecho necesaria la búsqueda de otras fuentes más precisas, como las existentes en las Direcciones Generales de la Comisión Europea encargadas de la Sociedad de la Información y de la Igualdad de oportunidades¹³⁰; a nivel local, a través de los Institutos de Estadística Autonómicos (en el caso de Québec y Cataluña), departamentales (en el caso de Francia), incluso de Asociaciones nacionales e internacionales de teletrabajadores, empresas privadas presentes en la implantación de la nueva organización laboral, o las memorias o revistas¹³¹ de proyectos de asociaciones sociales a nivel local.

De este modo, en un primer momento fue posible la obtención de datos estadísticos globales con una frecuencia anual, que facilitan el análisis general del fenómeno. Aun así, las características propias del teletrabajo y su realidad actual han dificultado la obtención de datos completamente fiables y comparables entre diferentes realidades sociales y territoriales; haciendo particularmente difícil la comparación entre áreas rurales y urbanas, o entre diferentes grupos sociales.

¹³⁰ Programas de la Comisión europea:
LEADER, redrural.tragsatec.es/web/default.aspx ,
Proder: www.lacerca.com/Programas%20PRODER.htm;
LEDA: www.a3net.net/leda/

¹³¹ La revista Télétravail magazine, en Francia (ver bibliografía),
Revista electrónica EnreDando: enredando.com/,
Revista E-Trabajo de la AET: www.aet-es.org/etrabajo/eTrab_index.htm
Canal teletrabajo: www.canaltrabajo.com/teletrabajo
ITPapers. White papers, webcasts, and case Studies. www.itpapers.com,
Eurotechnopoli: www.eurotechnopolis.com/fr/index.html;
DeTeletrabajo: deteletrabajo.uji.es/contacto.html;
Educaweb: www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/teletrabajo;
Red de telecentros de diferentes regiones europeas; proyectos en América Latina, como Caminando Utopías: www.caminandoutopias.org.ar o la Revista de la AAT: www.aat-ar.org/revistas.asp ;
proyectos estatales en España, ej.: www.telecal.org

En numerosas ocasiones ha sido necesario obtener este tipo de datos cuantitativos de primera mano, ya que la escasez o dispersión de estadísticas centradas en el tema de estudio, y por supuesto la falta de análisis desde una perspectiva de género, han obligado a adaptar o crear desde cero esos materiales.

Ello ha marcado el enfoque de análisis adoptado en este trabajo, viéndose facilitado y consolidado a través del estudio del tema desde una visión globalizadora con la que prestar atención al fenómeno en sí mismo; y, al mismo tiempo, al papel jugado por los diferentes grupos de género. Por ello, se ha considerado necesario integrar en el análisis las aportaciones postmodernistas desarrolladas desde la geografía de género de carácter cualitativo.

El objetivo metodológico se pretendía alcanzar principalmente a través de las entrevistas en profundidad, que permiten recoger información sobre los aspectos más señalados del objeto de estudio; pero también mediante otros métodos complementarios, como la observación del entorno familiar y de trabajo, posible gracias al contacto directo con las personas entrevistadas; y las notas de la entrevistadora, obtenidas a partir de la observación participante, que han aportado interesantes elementos al análisis.

4.2.1. El enfoque cualitativo en geografía del género¹³².

Siguiendo líneas de análisis ampliamente desarrolladas por investigadoras con un largo recorrido anterior, el presente trabajo se ha realizado a partir de un enfoque fenomenológico o interpretativo (Silverman, 1993) y de género, basándose en métodos cualitativos de investigación, centrándonos en aquellos aspectos de la vida cotidiana que los agentes implicados consideran como decisivos en sus realidades (Taylor & Bodgan, 1987; Pile, 1991).

Si bien los estudios de geografía y género no se han basado exclusivamente en el método cualitativo, la realidad y complejidad de los temas tratados ha obligado a desarrollar y completar dicha metodología para adaptarla a las necesidades.

La inexistencia en numerosas ocasiones de datos estadísticos que faciliten el análisis diferenciador del papel jugado por ambos géneros en la realidad social ha obligado asimismo a seguir un camino marcado por las aportaciones directas de los agentes implicados y su posterior análisis. Actualmente, la mayor parte de la investigación social en geografía y género se basa en el análisis del discurso, en el *método experiencial*, suscrito a una metodología feminista, pero no exclusivo de ella, que facilita la interpretación y la argumentación.

¹³² Como ya mostraba Baylina en 1996, los términos *Geography and Gender* y *Feminist Geography* se utilizan como sinónimos en la cultura anglosajona. Particularmente, y siguiendo la intención de no dar connotaciones políticas a la investigación, en el presente trabajo no se utilizan como sinónimos y el término considerado más adecuado es el de geografía y género

En el mismo sentido la geografía de género ha ido evolucionando a lo largo de su trayectoria¹³³, adaptando métodos y enfoques teóricos al mismo tiempo que ampliaba el campo y los temas de estudio. De este modo, la investigación en geografía y género no se caracteriza únicamente por el método utilizado, sino más bien por las aportaciones a las orientaciones teóricas que han ido concretando su marco conceptual. Gracias a esta evolución y consolidación de los estudios de género, actualmente nos es posible centrarnos en un análisis de género integrador desde la geografía, que se intenta aplicar en el presente trabajo.

El objetivo de este enfoque no es únicamente realizar un análisis *sobre* el papel de las mujeres en el teletrabajo y hacer visibles sus experiencias; sino, al mismo tiempo, realizar una investigación que implique directamente a ese sector de población en la consecución del *cambio social* -lo que algunos autores consideran como el objetivo político del feminismo¹³⁴ (Moss, 1993) -, elaborando de este modo un análisis “*con y para*” las mujeres, de una forma integradora, sin olvidar al resto de la población protagonista de la realidad circundante.

En este aspecto tuvo un papel decisivo el que este trabajo, como ya hemos indicado anteriormente, fuera un pequeño eslabón en una amplia trayectoria iniciada por investigadoras pioneras en las alternativas de ocupación de las mujeres en diferentes áreas de España y el estudio de su aportación a la

¹³³ Ver capítulo 4.2. “*Metodología cualitativa y estudios de geografía y género: un proceso de interacción mutua*”, en Baylina, 1996, pp. 126.

¹³⁴ Es interesante consultar Katz (1994); Moss (1993); Staeheli & Lawson (1995).

creación de nuevas oportunidades de desarrollo local¹³⁵. De este modo, la experiencia adquirida en estudios anteriores corrobora la validez del enfoque cualitativo y facilita su aplicación a análisis posteriores.

Para hacer posible la aplicación de este enfoque en el presente trabajo, era necesario en un primer momento delimitar el grupo humano en el que nos íbamos a centrar, siguiendo el carácter integrador de la metodología como veremos a continuación.

4.2.2. Determinación de la muestra de análisis

Así, deseando ampliar el campo de ocupación y protagonismo de las mujeres, en paralelo a la inevitable evolución de las sociedades actuales, fue necesario delimitar el tipo de teletrabajador/a al que nos dirigíamos, para centrar nuestros métodos cualitativos a la hora de realizar el trabajo de campo y las consecuentes entrevistas en profundidad.

La primera definición del objeto de estudio fue “una trabajadora, trabajando principalmente a domicilio, a poder ser a tiempo completo o en régimen pendular, asalariada o autónoma, con una alta utilización de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación”.

¹³⁵ Dichos trabajos, así como el presente, son resultado de sucesivos proyectos de investigación dirigidos por Maria Dolors Garcia Ramon, el último de los cuales: *Contexto regional y reorientación de las actividades rurales en España. Un análisis desde la Geografía*. DGICYT PB93-0846. Universitat Autònoma de Barcelona, Universidad de Santiago de Compostela, Universitat de Girona, Universidad de Valencia, Universidad de Sevilla, Universidad de la Coruña.

Los primeros trabajos prácticos mostraron rápidamente que no era la definición más acorde con la realidad existente en la nueva organización laboral, y finalmente se perfiló el objetivo como *“un o una trabajador/a, trabajando a domicilio, a poder ser a tiempo completo o en régimen pendular, asalariado/a o profesional liberal autónomo, con una alta utilización de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación”*.

Esta concreción, tanto del objetivo como de la muestra a analizar, facilitó la determinación de las etapas necesarias para llevar a cabo un trabajo sólido donde la metodología cualitativa diera forma y carácter a este estudio con un enfoque integrador.

4.2.3. El análisis previo

En un primer momento, el trabajo se centró en la realización de un dossier de prensa sobre los grandes aspectos generales identificados en cada uno de los niveles de análisis, concretándose en algunos de ellos como: el contexto general en el que se sitúa el fenómeno, las nuevas dinámicas organizacionales del mundo laboral, el impacto sobre el mercado de trabajo, la posición de los sindicatos, los aspectos jurídicos y fiscales, el impacto sobre el territorio y la población concreta a la que va dirigido el estudio.

En este punto, fue interesante la consulta de publicaciones, revistas y diarios a nivel internacional para identificar el nivel de tratamiento del tema en diferentes áreas territoriales. De ese modo, a partir de la amplitud, la importancia y la profundidad otorgadas al análisis del teletrabajo en diferentes sociedades, era

posible ver el momento de desarrollo del fenómeno, y así ayudarnos en la selección de posibles áreas de estudio, como veremos posteriormente.

Etapa ineludible ha sido la investigación paralela y continuada durante más de 7 años de la presencia del tema en los nuevos medios de transmisión de información, como Internet. En un primer momento de la investigación (que podríamos situar a finales de 1997) la presencia de páginas o portales dedicados en exclusividad al tema era reducido, la mayoría producidos en Estados Unidos o Canadá. La presencia europea se reducía en muchos casos a pequeñas aportaciones iniciales, principalmente dedicadas a documentos oficiales de la Comisión Europea y las posibles ayudas para el desarrollo de experiencias piloto. En general el cuerpo teórico era reducido y se intentaba crear un espacio de debate con vistas al futuro.

Paulatinamente, y en relación directa al crecimiento y desarrollo de la importancia de Internet como medio de difusión y divulgación de la información, los (*cyber*)“lugares” sobre el teletrabajo han ido aumentando tanto en cantidad como en calidad. Así, la búsqueda y consulta de documentos, páginas, listas de distribución y foros de debate en Internet dedicados al teletrabajo y todos los posibles aspectos relacionados, ha sido interminable, y ha adoptado un carácter de máxima e indispensable utilidad en esta y posteriores etapas del trabajo.

Por descontado, en todo momento, se consideró necesario el análisis de los diferentes documentos e investigaciones existentes sobre el tema en Cataluña, Europa, Canadá y Estados Unidos, que facilitaron la construcción de un primer estado de la cuestión de la llamada *Sociedad Informacional*, contexto en el que

se desarrolla el nuevo fenómeno analizado en la organización del trabajo, el teletrabajo¹³⁶.

El trabajo realizado en este amplio estado de la cuestión, mostraba la necesidad de un trabajo de campo detallado, como hemos visto anteriormente en los capítulos dedicados a las definiciones de teletrabajo. De este modo se concretó la segunda etapa, en la que, a partir de estudios de casos en profundidad, se intenta evaluar la amplitud real del fenómeno, y así delimitar y definir las diferentes situaciones y particularidades de cada una de las áreas elegidas para el estudio comparado. En este momento se aplica lo que en metodología cualitativa se denomina *entrevista en profundidad*.

4.2.4. El trabajo de campo: la entrevista en profundidad

Gracias a los resultados de la revista de prensa y las constataciones a lo largo del periodo de investigación de los diferentes niveles de desarrollo del fenómeno en los países industrializados, fue realizada la delimitación de unas posibles áreas de estudio con mayor interés para el presente trabajo, sobre las cuales realizar las entrevistas en profundidad y los cuestionarios siguiendo la metodología seleccionada para el mismo.

¹³⁶ Dado el amplísimo volumen de obras y materiales existentes, en la bibliografía de la presente investigación únicamente se reflejan aquellas obras que han sido citadas explícitamente en el texto. A pesar de todo, la totalidad del material consultado se encuentra recopilada por la autora y es posible consultarlas si se desea.

4.2.4.1. Elección de las áreas de estudio

Indisociable del enfoque de género del análisis comparativo realizado en este estudio, se encuentra el carácter marcadamente territorial que la concreta. Si se desea comprender los diferentes mecanismos creados y las posibilidades reales que tienen tanto hombres como mujeres para superar obstáculos y crear iniciativas de desarrollo, se hace imprescindible concretar aspectos a nivel territorial.

El enfoque territorial, ya sea un análisis de situación, estudio del medio o prospección, es el medio para establecer el diagnóstico previo para cualquier proyecto de actuación o de desarrollo¹³⁷. Este enfoque facilita la delimitación de los principales elementos de la estrategia a seguir, marcando los obstáculos, los retos y/o las potencialidades, y convirtiéndose en uno de los fundamentos de las actuaciones de desarrollo local, como es el caso de los programas europeos LEADER¹³⁸.

Así, la primera etapa del trabajo de campo se centró en la selección de las áreas territoriales de interés en las que realizar las entrevistas en profundidad. Dicha selección responde a la continuidad de proyectos previos del equipo de investigación¹³⁹, centrados en el papel de la mujer en el desarrollo rural, así

¹³⁷ Ver Cuaderno 6, fascículo 1, del Observatorio Europeo LEADER: europa.eu.int/comm/archives/leader2/rural-es/biblio/compet/competitivite.pdf

¹³⁸ Ampliar en: redrural.tragsatec.es/redrural/presentacion_leader.htm

¹³⁹ DGICYT PB93-0846 "Contexto regional y relaciones de género en la reorientación de las actividades rurales en España. Un análisis desde la geografía" (1994-1997), directora

como a investigaciones realizadas por la autora en equipos europeos sobre dicho campo¹⁴⁰.

Las áreas seleccionadas responden a lo que se consideraron tres niveles de desarrollo e implantación del teletrabajo diferenciados, en entornos sociales y culturales con ciertos rasgos comunes, pero situados en realidades geográficas diferenciadas: l'Ardèche (Francia), Québec (Canadá) y Cataluña (España).

El área de **L'Ardèche**, en Francia, perteneciente al departamento de Rhône-Alpes, ha sido realmente la zona precursora de la presente investigación. La realización de anteriores estudios relacionados con el turismo rural como alternativa de desarrollo local y el papel de las mujeres en él¹⁴¹, facilitaron el contacto directo con el desarrollo inicial del fenómeno del teletrabajo en el área. Los diversos proyectos y experiencias que se estaban realizando en dicha época en la zona, y la postura de la administración, tanto local como estatal, animaron a considerar la perspectiva de un posible estudio del fenómeno, y en concreto comparado con otras áreas de la Unión Europea en diferente situación. La existencia de contactos anteriores con agentes de desarrollo implicados en el tema, así como con expertos que trabajaban en el ámbito local, facilitaba la

Maria Dolors Garica Ramon; DGES, PB96-1135 "El papel de la mujer en las estrategias de desarrollo rural. Un estudio comparado desde la geografía" (1997-1999), directora Maria Dolors Garcia Ramon.

¹⁴⁰ Proyectos: "*Le rôle des femmes dans le développement rural de l'Union Européenne*". DG V. Comisión Europea Emploi et affaires sociales. Egalité entre hommes et femmes, (1996-1997) y "*La RDT dans les zones rurales et les régions insulaires de l'Union européenne*", STRI 93-0029 FR (1994-1995), ambos bajo la dirección de Josy Richez-Battesti. Ver Comisión europea 1996 y 1998; Blanco, 1998.

¹⁴¹ Ver Blanco Romero, (1997) *Les dones agents del desenvolupament en el turisme rural. El cas de l'Ardèche i el Maestrazgo*. Memoria de Investigación.

identificación de los aspectos más interesantes y la realización del trabajo de campo.

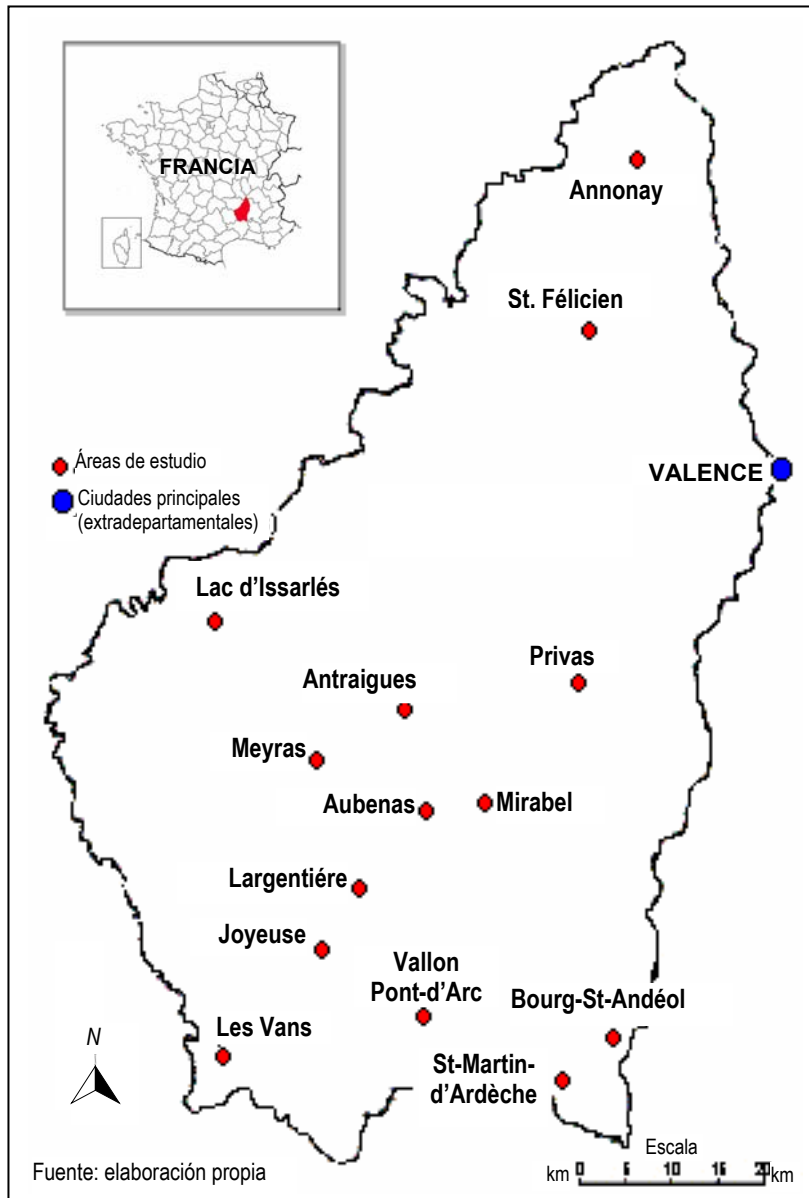
En el aspecto demográfico l'Ardèche cuenta con 5.529 habitantes, de los cuales el 48% es población rural¹⁴². Su crecimiento natural es cero, por lo que la actual variación demográfica anual media se da gracias al saldo migratorio positivo. El 25.7% de la población cuenta con más de 60 años, aspecto que muestra el gran nivel de envejecimiento de la zona. En el ámbito económico, se trata de una región principalmente rural, donde el 90% de las 339 municipalidades son consideradas rurales y únicamente 37 son zonas urbanas (ver tabla A.1. en anexo 1, página 421).

Estas características han hecho que el departamento se convierta en objetivo prioritario de los programas y ayudas de los fondos para el desarrollo de la Unión Europea. Factor favorable para el desarrollo de iniciativas interesantes en nuestro campo de estudio.

Las áreas de estudio en las que se ha realizado el trabajo de campo forman un grupo de 14 municipios de diferentes zonas de la región como puede observarse en el mapa 4.1.

¹⁴² Fuente, INSEE: www.insee.fr

Mapa 4.1. Localización de los municipios estudiados en Ardèche (Francia)



Esta diversidad de localizaciones obedece a la consideración de diversificar al máximo las localizaciones en todo el territorio analizado, y ha sido posible gracias a la disponibilidad de gran número de contactos. En total, se han realizado 25 entrevistas en profundidad (17 mujeres y 8 hombres) en las

localidades seleccionadas. Estos municipios muestran cierta diversidad a nivel de población, si bien todos ellos se encuentran por debajo de los 10.000 habitantes (INSEE, 2001)¹⁴³, excepto Annonay (con 17.522 habitantes) y Aubenas (11.000 hab.), dos de las tres únicas ciudades que sobrepasan los 10.000 hab. en toda la zona (ver tabla A.2., anexo 1, página 421).

Fotografía 4.1. Vista general de Annonay (Ardèche)



Fuente: A. Blanco. 1999

El municipio de Privas (con 9.170 hab.) cumple la función de capital, o lo que en francés se denomina *chef-lieu* o *préfecture administrative*, que a pesar de no ser la población urbana de mayor tamaño, concentra el número más importante de población dedicada a servicios administrativos.

¹⁴³ Datos del Institut de la Statistique et des études Économiques de Francia (INSEE): www.insee.fr/fr/insee_regions/rhone-alpes/zoom/chif_cles/chiffres_cles.htm

El resto de localidades analizadas (Bourg-St-Andéol, Les Vans, Vallon-Pont-d'Arc, Largentière, Joyeuse, St. Félicien, Antraigues, Meyras, St-Martin-d'Ardèche, Mirabel, Le Lac d'Issarlés)¹⁴⁴, forman parte del 90% de municipios rurales que pertenecen al departamento de Ardèche, donde reside el 50% de la población¹⁴⁵.

Fotografía 4.2. Población de Meyras (Ardèche)



Fuente: A. Blanco. 1999

En ellos, el sector terciario es reducido, formado principalmente por servicios de consumo, como en Vallon-Pont-d'Arc, ampliamente dedicado al turismo de deportes de aventura. También encontramos el caso de algunos profesionales liberales (abogados, arquitectos, ingenieros), los cuales han regresado a la zona

¹⁴⁴ Población por municipio: Annonay, 17.522 hab.; Aubenas, 11.000 hab.; Privas, 9.170 hab.; Bourg-St-Andéol, 7.768 hab.; les Vans, 2.664 hab.; Vallon-Pont-d'Arc, 2027; Largentière, 1.942 hab.; Joyeuse, 1.483 hab.; St. Félicien, 1.183 hab.; Antraigues, 498 hab; Meyras, 774hab.; St.-Martin-d'Ardèche, 642.; Mirabel, 313 hab.; Le Lac d'Issarlés, 253 hab.

¹⁴⁵ Es interesante ver como el crecimiento de este departamento se debe exclusivamente al saldo migratorio positivo, siendo su crecimiento natural cero. Para mayor información sobre el proceso ver Baccaïni (2001).

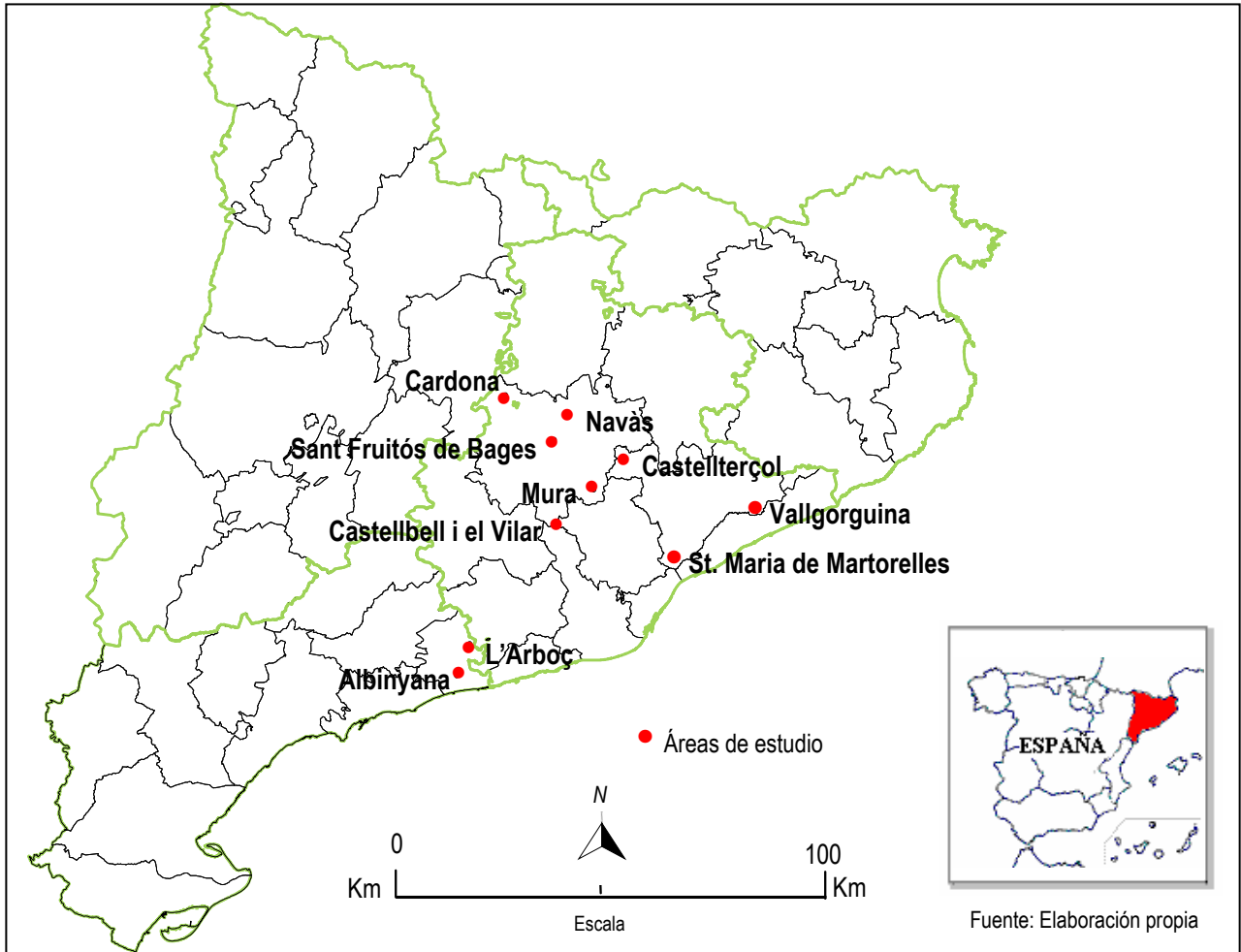
después de haber llevado a cabo su formación fuera del departamento; o incluso neorrurales, llegados a l'Ardèche en busca de una mayor calidad de vida.

El caso de **Cataluña** es el complemento para el estudio comparado. Suponía la posibilidad de un área geográfica perteneciente a la Unión Europea, y de una importancia territorial equiparable a la de l'Ardèche. Al mismo tiempo, nos permitía tener un referente de proximidad geográfica y cultural para el estudio. El hecho de que Cataluña se encuentre en un proceso de desarrollo del teletrabajo que podríamos llamar embrionario, y no se dé un gran nivel de implantación, fue factor determinante para incluirla en el estudio. Elemento añadido es el hecho de que la presente investigación estuviera dotada con una beca de investigación de la Generalitat de Catalunya.¹⁴⁶

Las 25 entrevistas a personas teletrabajando (15 mujeres y 10 hombres) se han realizado en 9 municipios de 3 comarcas concretas. En el Bages, en los municipios de Castellbell i el Vilar, Cardona, Mura, Navàs y San Fruitós de Bages. En el Baix Penedès: l'Arboç y Albinyana. Y en el Vallès Oriental: Castellterçol, Santa Maria de Martorelles, y Vallgorguina. (ver tabla A.4., anexo 2, página 423)

¹⁴⁶ Como se ha explicado en la introducción, la presente investigación se inició gracias a la otorgación de una beca FPI de línea prioritaria de la Generalitat de Catalunya.

Mapa 4.2. Localización de los municipios estudiados en Cataluña (España)



Asimismo, la elección ha sido debida a la existencia de financiación de la Unión Europea, a través del Fondo Social Europeo, para la creación de los llamados telecentros¹⁴⁷, y a la presencia de contactos personales que facilitaron la realización de las entrevistas, ya que el reducido nivel de desarrollo del teletrabajo en esta comunidad autónoma, ha hecho tremendamente difícil la identificación y acercamiento a los/as teletrabajadores/as catalanes/as. Ese

¹⁴⁷ El principal ejemplo es el del programa europeo TeletreBages de la comarca del Bages: www.bages.org/teletrebages/projecte.htm

mismo motivo explica la disparidad en cuanto al volumen de población¹⁴⁸, y el reducido carácter rural de la mayoría de las áreas analizadas. Así, si tenemos en cuenta la acepción estadística comúnmente utilizada para clasificar las localidades como rurales en España¹⁴⁹, únicamente cuatro de los municipios analizados (Mura, Albinyana, Santa Maria de Martorelles y Vallgorguina) podrían ser considerados como tales. El resto de localidades superan los 2.000 habitantes, como resultado de la suburbanización (o periurbanización), con la consiguiente expansión residencial, dada su proximidad al área metropolitana de Barcelona y otros centros urbanos cercanos de menor tamaño¹⁵⁰.

Fotografía 4.3. Población de l'Arboç (Cataluña)



Fuente: A. Blanco. 2001

¹⁴⁸ Población de los municipios: en el Bages (Castellbell i el Vilar, 2.904 hab.; Cardona, 5.515 hab.; Mura, 221 hab.; Navàs, 5.580; San Fruitós de Bages, 5.719 hab.), en el Baix Penedès (L'Arboç, 4.008 hab. y El Vendrell, 25.705 hab.) y en el Vallès Oriental (Castellterçol, 2018 hab.; Mollet del Vallès, 46.897 hab. y Montmeló, 8.912 hab.). Idescat.

¹⁴⁹ Según la acepción estadística comunmente aceptada, aunque en cuestionamiento en la actualidad, se consideran localidades rurales aquellos municipios menores de 2000 habitantes.

¹⁵⁰ Para mayor información ver: INE www.ine.es y www.idescat.es/publicacions/cataleg/pdfdocs/xifresct/xifres_cat04.pdf

Fotografía 4.4. Población de Castellbell i el Vilar (Cataluña)



Fuente: A. Blanco. 2001

La dificultad en encontrar teletrabajadores/as en áreas rurales catalanas se ve intensificada si tenemos en cuenta que, a pesar de que el 68% del total de municipios de Cataluña son menores de 2.000 habitantes (645 municipios de 946 en total), éstos acogen únicamente a un 6% de la población total catalana, es decir 383.000 personas¹⁵¹ (ver tabla A.3., anexo 2, página 423).

Por último, la selección de áreas en la región de **Québec** (Canadá), fue el contrapunto de este estudio. El hecho de que la implantación del teletrabajo en Canadá, y en América del Norte en general, se haya producido de manera generalizada y más temprana que en Europa, hizo pensar en el interés del análisis del fenómeno. Asimismo, Québec respondía a la búsqueda de zonas

¹⁵¹ Fuente: Idescat, INE, Censo de población 2001.

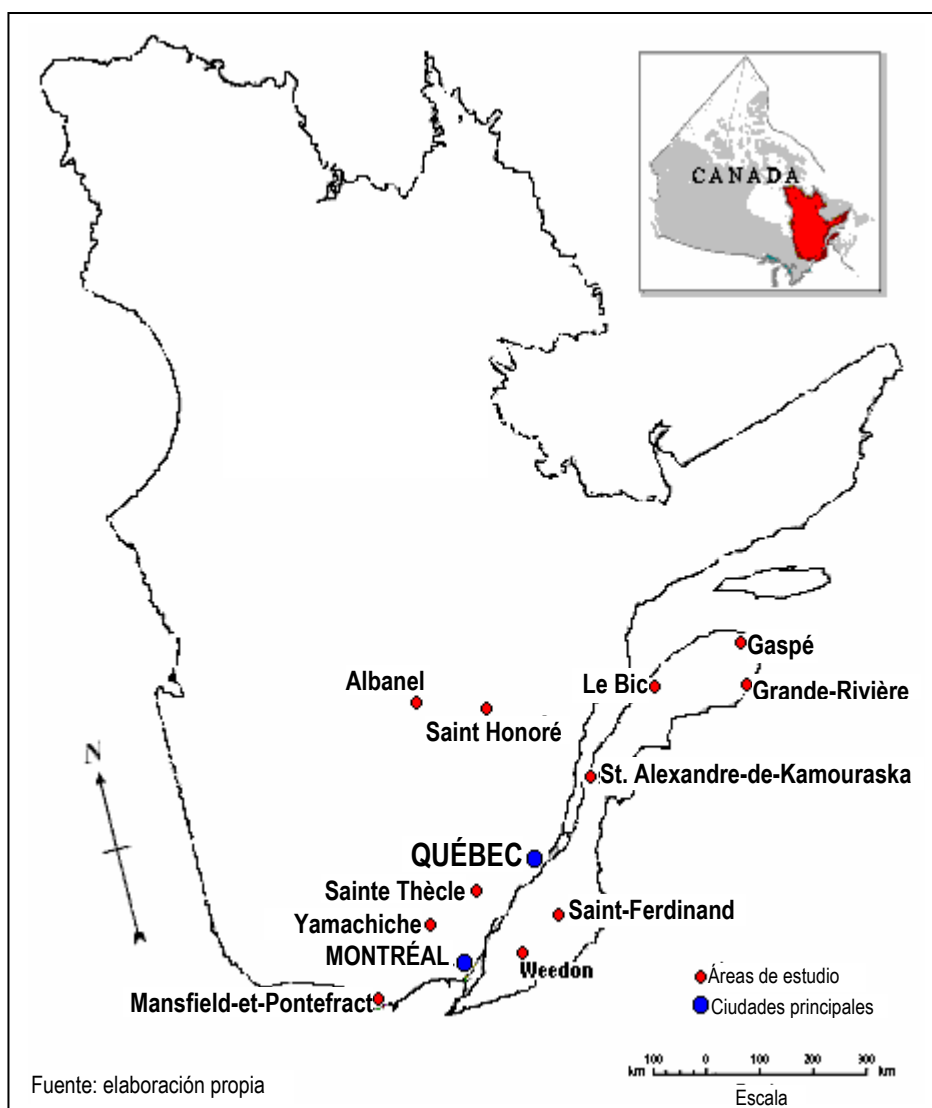
que pudiesen ser comparadas y que nos aportasen métodos, sistemas de implantación del teletrabajo y las etapas a seguir o incluso evitar en Europa.

La búsqueda de un área que presentara ciertos parecidos culturales y sociales con las anteriores, pero que al mismo tiempo poseyera un interés relevante por la diferente situación del fenómeno analizado, llevaron a la selección de la región autónoma de Québec, en Canadá, que parecía cumplir las condiciones iniciales de selección (proximidad cultural, lengua común a una de las áreas anteriores, espacios rurales y rururbanos). Tal y como hemos comentado en la introducción, esta decisión se vio favorecida por las estancias en este país, gracias a las bolsas de viajes de la FPU, y a las colaboraciones con centros de investigación como el IREF (UQAM), factores que ayudaron a la realización del trabajo de campo y al análisis de la zona y su contexto, como se resume en la tabla A.5., anexo 3, página 425 .

De este modo, y gracias a la colaboración de diferentes asociaciones y colegios profesionales¹⁵², se realizaron 25 entrevistas (20 mujeres y 5 hombres), en 11 municipios, de 7 regiones administrativas de Québec, seleccionadas entre un gran número de posibilidades, y elegidas con el objetivo de diversificar tanto a nivel territorial como en las actividades desarrolladas en teletrabajo.

¹⁵² IREF (UQAM): www.unites.uqam.ca/iref/index_frame.html; IFDEC, Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec: www.ottiaq.org ; Fédération des Chambres de commerce du Québec: www.ccq.ca; Association Internationale de l'Information et du Traitement de Textes (IWP/AIITT); Fédération de Femmes du Québec: www.ffq.qc.ca, Rélais Femmes: www.relais-femmes.qc.ca

Mapa 4.3. Localización de los municipios estudiados en Québec (Canadá)



Como se puede ver en la tabla A.6. (Anexo 3, página 425), todos los municipios seleccionados concentran menos de 4.000 habitantes, excepto Gaspé, en el que residen 14.932 personas. Estos municipios pertenecen por tanto a los considerados rurales (con menos de 5.000 habitantes), que son mayoría en Québec (85.4% de los existentes¹⁵³).

¹⁵³ Institut de statistique du Québec (ISQ): www.stat.gouv.qc.ca/regions/index_2001.htm

Fotografía 4.5. Población de Weedon (Quebec)



Fuente: www.chambres.cc/weedon/municipalite

Las características del territorio y las divisiones administrativas en Québec hacen interesante añadir otro elemento destacado: la proporción de población rural residente en dichos municipios. De este modo, como se puede observar, en todos los municipios seleccionados, más del 45% de la población residente se dedica a actividades rurales, incluso en el caso de Gaspé, que a pesar de contar con 14.932 habitantes, es el municipio con mayor porcentaje de población rural, el 61.2% de su total.

4.2.4.2. Características generales de la muestra de análisis

Una vez delimitadas las áreas de estudio y de un pequeño trabajo piloto, realizado a 10 personas de la zona de Cataluña, se identificó y localizó una

muestra global de 150 personas (el 69.3% mujeres y el 30.7% hombres). Entre ellas se encuentran personas que practican actualmente o han practicado recientemente el teletrabajo, así como empresarios interesados en el teletrabajo, promotores de telecentros o agentes de desarrollo local que trabajan en proyectos de teletrabajo.

De las 150 personas seleccionadas, se realizaron 138 entrevistas en profundidad, de las cuales finalmente fueron seleccionadas 75, a partir de la calidad de la información obtenida y las condiciones técnicas. De este modo se pretendía equilibrar la muestra, ya que debido al diferente desarrollo del fenómeno estudiado en las áreas seleccionadas, era mucho más numerosa en el caso de Québec o Ardèche, que en Cataluña, donde fue mucho más costoso reunir un número de casos significativo.

Para ello, se seleccionaron 75 entrevistas en profundidad (25 en cada área), realizadas a nivel personal e individual, en la mayoría de casos en el domicilio particular. Las principales características de todas ellas se recopilan en las tablas A.8, A.9. y A.10. del anexo 8 (página 455)

Las entrevistas se llevaron a cabo a personas con responsabilidades familiares (hijo/as y/o personas mayores), en diferentes etapas de la vida, para así poder contrastar las posibles diferencias generacionales en los roles y las identidades de género. La muestra se realizó mediante el **muestreo intencionado** siguiendo la **técnica de la bola de nieve**, aunque se intentó equilibrar según las experiencias y los sectores de trabajo de las personas entrevistadas. Los contactos se realizaron de forma directa, o a través de informantes, e incluso, en

algunos casos de la zona de Québec, existieron personas que se ofrecieron de manera espontánea, una vez que hubieron conocido la realización del estudio, poniéndose en contacto con la autora por e-mail o telefónicamente y ofreciéndose a colaborar desinteresadamente.

El conocimiento de las zonas y los anteriores trabajos de investigación realizados en ellas facilitó la colaboración de personas de contacto, e incluso el poder trabajar con equipos de investigación presentes en la región (caso de l'IREF en Montreal¹⁵⁴) que aportaban, a lo largo del trabajo de campo, un mayor conocimiento del contexto, tanto social como cultural y político.

Es necesario señalar que el acercamiento y establecimiento de contacto con las personas entrevistadas no siempre ha sido fácil. Así, a pesar de contar con el apoyo directo de personas en la región, asociaciones de profesionales¹⁵⁵ y en concreto algunas asociaciones de mujeres¹⁵⁶, se han observado reticencias a ofrecer ciertas informaciones. En este punto, debemos señalar que entrevistar a personas que trabajan como autónomos o incluso en situación laboral y fiscal

¹⁵⁴IREF, Institut de Recherches et d'études féministes:

www.unites.uqam.ca/iref/index_frame.html

¹⁵⁵ Como ejemplo podemos señalar la gran ayuda de la "*Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec*" (www.ottiaq.org), que ofrecieron su apoyo al estudio entre todos sus afiliados; de los profesionales de la comunicación escrita de Québec, que enviaron mensajes de llamamiento a la participación en el estudio a sus miembros a través de las lista de e-correo interno; de la asociación NACRE 07 (Asociación de desarrollo local, ver sitio web www.globenet.org/nacre07/nacre.htm), así como el del programa "*Place aux jeunes*" en bibliografía) que puso a disposición todos los miembros de su red para facilitar el contacto y la participación; o varios miembros de la red de Telecentros de Cataluña:

www.xarxa365.net/nodatDev/principal.nodat

¹⁵⁶ Fédération de Femmes du Québec: www.ffq.qc.ca, Rélais Femmes: www.relais-femmes.qc.ca

irregular ha supuesto un desafío a la hora de realizar el trabajo, aunque al mismo tiempo ha enriquecido el resultado y la diversidad de percepciones.

Si bien las características específicas se analizarán detalladamente en el capítulo 5, la muestra es un grupo de hombres y mujeres teletrabajando (69,4% mujeres y 30,6% hombres), de edades comprendidas entre los 25 y los 50 años con una media de edad de 40 años (el 37,3% entre 40 y 44), viviendo en pareja (el 61,3%), con hijos (el 66,6%, de los cuales con un hijo) de entre 1 y 18 años.

Las entrevistas en profundidad, así como los cuestionarios correspondientes, se realizaron en su totalidad directamente por la autora de este trabajo entre 1998 y 2003; en su mayoría, gracias a diversas y continuadas estancias de investigación, como hemos señalado anteriormente.

El hecho de poder realizar la mayoría de las entrevistas en el domicilio de los/las informantes supuso una gran fuente de información, ya que facilitaba la observación del entorno en el cual se desarrollaba habitualmente su práctica laboral, pero muy importante también, su vida doméstica, familiar, reproductiva, tanto para hombres como mujeres.

En este aspecto, somos conscientes de que estas entrevistas cualitativas no pueden ser consideradas como una información empírica (García Muñoz, 1991) y no se encuentran exentas de problemas de subjetividad a la hora de realizar el análisis; pero son un medio único e inmejorable para poder disponer de una percepción directa de la realidad que viven los/as informantes y comprender su experiencia personal.

De este modo, la entrevista en profundidad se diseñó a partir de experiencias piloto anteriores, utilizadas en el trabajo de campo de la suficiencia investigadora¹⁵⁷, que posteriormente sufrieron modificaciones y adaptaciones a las necesidades, como veremos a continuación.

4.2.4.3. La guía de la entrevista en profundidad

La entrevista en profundidad se planteó, en todo momento, como una conversación distendida, en la que las personas elegidas pudiesen expresarse con libertad y en su propio lenguaje e idioma (lo que llevó a la traducción del guión, y la transcripción de las propias entrevistas en castellano, catalán, francés e inglés) y de este modo permitir que aflorasen temas significativos en sus experiencias, a pesar de no estar contemplados en el guión previo de la entrevista.

Se trataba de entrevistas semi-dirigidas a partir de un guión abierto, integrando los diferentes aspectos del análisis (organizativo, profesional, social y personal) y de una duración aproximada de entre hora y media a dos horas y media.

La estructura del guión de la entrevista se basa en tres grandes apartados básicos, integrados a su vez por 14 subtemas más específicos (ver anexo 4, página 427). Como ya hemos señalado, esta estructura pretendía facilitar la aparición en la conversación, de manera ordenada y secuencial, de todos los

¹⁵⁷ Blanco Romero, (1997). *Les dones agents del desenvolupament en el turisme rural. El cas de l'Ardèche i el Maestrazgo*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona. Directora: Gemma Cànoves Valiente.

temas claves para nuestro análisis, evitando olvidos, pero en ningún momento acotando la posibilidad de introducir temas nuevos de interés sugeridos por la persona entrevistada, y por supuesto sin forzar el orden de la conversación. Este objetivo se pretendía mantener gracias al carácter abierto de la entrevista, facilitando la libertad de expresión y de desarrollo del discurso.

En un primer momento, la entrevista se inicia hablando sobre el trabajo que se está desarrollando; el ***primer gran bloque relacionado con el trabajo asalariado*** es el más amplio, y engloba una serie de aspectos fundamentales de la entrevista. Así, la conversación se centra en describir las *características* propias del trabajo que se realiza, así como las *peculiaridades* de hacerlo a distancia. Se abordan las *motivaciones* para haber tomado la decisión de instalarse en teletrabajo, la *historia laboral*, las comparaciones con anteriores trabajos, la *organización* de la labor a lo largo del día y la semana.

Los aspectos tratados en este inicio facilitarán el establecimiento de una cierta complicidad en la conversación, y crearán las bases para introducir el segundo apartado, percibido como más personal.

A continuación, se abordan temas relacionados con la *formación* de la persona entrevistada, y los medios existentes para realizar una formación continua que les permita mantenerse al día en la labor a realizar.

Este aspecto da pie a introducir temas como la *pluridisciplinariedad* que les exige su organización laboral (necesidad de ser contable, comercial, productor, etc. al mismo tiempo), el sistema de conseguir clientes, la relación con ellos, la

posibilidad de toma de decisiones, responsabilidades, control del trabajo realizado, etc. Así como aspectos más concretos y formales de *medios de producción y relaciones laborales, de contratación y remuneración*, como el tipo de situación laboral, contractual, sindical, asociativa, relación directa o no con personas o entidades que les encargan trabajos concretos habitualmente, tipo de remuneración, variabilidad, porcentaje en el total de los ingresos familiares, consideración de su remuneración, así como la posibilidad de *compatibilizar* diversas actividades profesionales.

Seguidamente, se da paso a hablar del *lugar físico de trabajo*, su adaptación o adecuación, los desplazamientos, la disponibilidad de medios técnicos de soporte (principalmente informático). Como la mayoría de personas entrevistadas realizan su trabajo desde el domicilio, este punto nos dio pie para relacionarlo, poco a poco, con las *actividades doméstico-familiares* (tradicionalmente denominadas familiares-reproductivas¹⁵⁸), entrando en el ***segundo gran bloque de flexibilidad y trabajo doméstico***.

En este punto, se intenta esclarecer los aspectos relacionados con la responsabilidad y dedicación a las *tareas domésticas*, la *flexibilidad*, la existencia o no de ayuda familiar, organización de la vida cotidiana, jornada laboral de la

¹⁵⁸ Es habitual encontrar el término “reproductivo” como concepto que engloba las tareas de carácter privado: domésticas, de cuidado y de la familia en general, para diferenciarlas de las posibles actividades realizadas en el ámbito profesional o público. En nuestro caso, consideramos que el término “reproductivo” utilizado como equivalente a “familiar”, por un lado, restringe la reproducción a un contexto exclusivamente de familia; al tiempo que parece vincular de forma ineludible las relaciones familiares al objetivo de la reproducción. Por ello consideramos que puede ser más idóneo hablar de actividades “doméstico-familiares”. Domésticas por realizarse esencialmente en el ámbito del hogar y familiares para señalar que no se limitan a las tareas de mantenimiento de éste, y a la vez distinguirlas de las actividades profesionales que también se pueden desarrollar en ese espacio y que constituyen el tema principal del presente trabajo.

pareja (en el caso de existir en el momento de la entrevista), etc. De esa forma, en la mayoría de casos se pasa a hablar de manera muy fluida de la *familia*. La responsabilidad del *cuidado de los hijos*, la adecuación de horarios, o las facilidades o inconvenientes que surgen ante la *flexibilidad* que supuestamente existe al teletrabajar.

Otro aspecto importante en este segundo bloque es el tema del *ocio*, la existencia o no de *tiempo libre*, las actividades a las que puede dedicar más tiempo, la posibilidad de hacer vacaciones, la planificación, etc....

Finalmente **el tercer bloque se centra en la valoración del teletrabajo**: qué se entiende por teletrabajo; sus *ventajas e inconvenientes*; su *valoración* personal; *esfuerzos* de adaptación; *opinión* de las personas más próximas, amigos, compañeros; consideración en relación a la *igualdad de oportunidades* que puede ofrecer el teletrabajo; *problemas* derivados de teletrabajar, etc.

Las entrevistas fueron grabadas en cintas para su posterior transcripción, tratamiento informático con macros¹⁵⁹ y análisis final, como veremos más adelante; y todas ellas están depositadas en el Departamento de Geografía de la UAB.

A fin de obtener información más amplia, en el trabajo de campo no sólo se realizaron entrevistas en profundidad a aquellas personas que ejercían como

¹⁵⁹ Se denominan macros (para cuestiones informáticas) a las palabras claves relacionadas directamente con los temas principales a tratar y que aparecen en las preguntas de la entrevista en profundidad. En nuestro estudio se seleccionaron 40 palabras clave o macros, como veremos más adelante, y que se muestran en el anexo 7 página 453.

teletrabajadores/as, sino también a agentes decisorios del ámbito laboral, como empresarios, promotores de telecentros, sindicatos y responsables de recursos humanos. En este sentido, las 20 entrevistas en profundidad realizadas han pretendido tener una diversidad lo más amplia posible, y han servido para mostrar cómo la pluralidad del sector, las diferentes formas de gestión, nivel tecnológico, etc., tenían consecuencias directas sobre el fenómeno organizativo y la situación de los teletrabajadores. Este objetivo se ha mantenido, siempre que ha sido posible, en cada una de las zonas de análisis y en base a las diferentes etapas de desarrollo del teletrabajo.

Una vez finalizada la entrevista en profundidad se realizó un cuestionario con datos estrictamente estadísticos, así como una ficha de observación, que forma parte de lo que denominamos notas de la entrevistadora u observación participante, como veremos a continuación.

4.2.4.4. Realización de las entrevistas y observación participante.

A pesar de que las entrevistas en profundidad fueron grabadas en cintas con el consentimiento de las personas entrevistadas, siempre es de gran ayuda la realización de un pequeño diario, con las notas de la persona que realiza la entrevista.

En nuestro caso, el hecho de ser en todo momento la autora quien realizó personalmente las entrevistas facilitó ampliamente la homogeneidad de las notas de observación. El contacto directo con las personas entrevistadas, así como

con su entorno más próximo, (la familia en algunos casos, el contexto de la entrevista, etc.) ha dotado de información adicional y ha enriquecido el resultado.

A lo largo de las entrevistas se fue realizando un pequeño diario de trabajo, con un guión sencillo pero detallado, con temas claves a tener en cuenta. Aspectos como la manera en que se ha obtenido el contacto (conocidos, Internet, e-mail, teléfono), medio a través el cual se ha concertado la entrevista, relación que se ha establecido de antemano, disponibilidad de la persona entrevistada, lugar de reunión. Esta primera parte del diario ha sido de gran ayuda, ya que las entrevistas no siempre se pudieron planificar en las fechas deseadas, y fueron necesarios diversos contactos con las mismas personas hasta realizarse definitivamente. Por otra parte, también ha sido de máxima utilidad debido al largo periodo de tiempo transcurrido entre la realización del trabajo de campo y el análisis final del estudio. Ello ha facilitado el contacto posterior con algunas de las personas entrevistadas para cualquier otro tipo de colaboración.

Un apartado interesante de las notas de observación ha sido el referido al entorno de la entrevista (en la mayoría de casos el domicilio familiar), el aspecto físico y el cuidado personal de las/os entrevistadas/os.

Debido al carácter peculiar que el teletrabajo supone en cuanto a trabajar en el domicilio, los aspectos señalados anteriormente eran relevantes, pero en ningún momento podían ser abordados directamente en la entrevista (a excepción del apartado dedicado a la organización del espacio físico). De este modo, las notas del diario de campo nos han ayudado a concretar aspectos del domicilio en el que se trabaja, como el mobiliario y las herramientas de trabajo disponibles, la

organización del espacio, las condiciones existentes, como la luminosidad, entorno sociocultural, relación entre los diferentes ámbitos de la persona entrevistada: espacio de trabajo y espacio doméstico-familiar, principalmente¹⁶⁰.

Siguiendo con estos aspectos, y sin ningún tipo de valoración previa, consideramos importante el aspecto físico y de cuidado personal de la persona que nos recibía para realizar la entrevista. Así, estas características podían ser relacionadas posteriormente con las respuestas dadas en cuanto a la valoración personal del trabajo realizado, el grado de autonomía, el nivel de autovaloración o incluso la opinión de las personas más cercanas respecto al tipo de organización del trabajo que estaba realizando.

En algunos casos, estas notas fueron completadas por las observaciones de algunos lugares de trabajo fuera del domicilio. Así, algunas de las personas entrevistadas disponían de oficinas o despachos compartidos en lugares céntricos de las ciudades más cercanas, o en telecentros, donde recibían (en ocasiones muy reducidas) a los clientes que así lo deseaban. Incluso en algún caso fue posible realizar visitas a algunos clientes en sus propias empresas en compañía de las personas informantes.

Estas experiencias han favorecido el análisis posterior de algunos aspectos considerados como importantes en las características y valoraciones del

¹⁶⁰ Las notas de descripción de la vivienda son muy interesantes, al tratarse de un trabajo realizado principalmente en el domicilio. A través de ellas se conocen muchos aspectos claves de la situación en la que se desarrolla el trabajo, además de ser un lugar privado, donde se realizan al mismo tiempo funciones reproductivas. Ver Baylina (1996 y 1997) y Oberhauser (1997)

teletrabajo, completándose con la realización de los cuestionarios cerrados que han facilitado el tratamiento estadístico.

4.2.4.5. El cuestionario

Como hemos señalado, el cuestionario realizado a las personas entrevistadas tiene el objetivo de completar, confirmar y obtener algunos datos cuantitativos que suelen quedar poco especificados en la entrevista. Así, la experiencia nos mostraba que el tema de la retribución salarial del trabajo realizado siempre era un tema difícil de concretar en la conversación informal, por lo que se incluye en el cuestionario de una manera más impersonal, como veremos a continuación.

El cuestionario llevado a cabo en este estudio se ha realizado al final de la entrevista, obviando aquellas preguntas que ya se habían abordado ampliamente en la entrevista, lo que suponía una dedicación de 10 a 15 minutos. Consta de 33 preguntas estructuradas en 4 secciones. (ver anexo 5, página 431)

La sección A (la primera) hace referencia a la historia personal y características de la persona entrevistada (datos básicos como el año de nacimiento, lugar, titulación), la situación familiar (si vive con alguien o solo, si tiene hijos, personas que requieren de su ayuda).

La sección B, está dedicada al trabajo y se divide en dos subapartados. El primero, dedicado al tipo de trabajo y jornada laboral, pretende esclarecer aquellos aspectos concretos de dedicación laboral, organización y situación contractual (si existe), abordando temas como: el número de horas de la jornada

laboral, el tipo de horario, la organización de la jornada, el estatus o categoría profesional, la dependencia de una empresa o de varias, el tipo de contrato, la situación laboral. En el segundo subapartado, se pregunta la valoración del trabajo que realiza a partir de una gradación del 1 al 5, valorando la cantidad de trabajo, la dificultad que comporta, la responsabilidad, la existencia o no de interferencias, la monotonía, el tipo de horario, la flexibilidad proporcionada y la satisfacción general del trabajo.

En *la sección C* se obtienen datos concretos relacionados con la igualdad de oportunidades, que “a priori” se presenta como un aspecto favorecido por el teletrabajo. Con este objetivo, nos centramos en los derechos laborales de la persona entrevistada, las necesidades de formación previa, las posibilidades de promoción en el trabajo que realiza y la relación con algún sindicato. En un segundo momento, se aborda un tema delicado como es el nivel de remuneración, la situación económica familiar y la proporción del salario de la persona entrevistada en el total de ingresos familiares.

Finalmente, *la sección D* concreta aspectos referentes a la flexibilidad laboral existente y la dedicación al trabajo doméstico, haciendo referencia a algunos aspectos de la división sexual del trabajo en la esfera privada. Así, la existencia o no de flexibilidad a la hora de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, y quién las realiza habitualmente, la existencia de tiempo libre, o la jornada laboral del compañero/a o cónyuge. Todo ello nos ayudará a validar o a rebatir algunos de los principales aspectos de la flexibilidad laboral, que se esgrimen habitualmente como grandes ventajas del teletrabajo, principalmente en el caso de las mujeres.

Otros aspectos que hemos querido puntualizar en la última pregunta, han sido el tipo de material e infraestructura de la que se dispone para teletrabajar. Con esta pregunta deseamos poder concretar la proporción de personas de nuestro estudio que en algún momento utiliza los telecentros o centros de servicios compartidos, y en el caso de aquéllas que teletrabajan en su domicilio de manera permanente, poder valorar el nivel de tecnología necesario para llevar a cabo este tipo de trabajo y la inversión que supone.

Una vez completado el cuestionario y posteriormente a la entrevista, se rellenaba por parte de la entrevistadora un recuadro con datos específicos para la codificación de cada cuestionario. Se apuntaban datos relativos a la zona donde fue realizada la entrevista, el día, la hora y el código común para el cuestionario y la entrevista. Ello nos permitió relacionarlos, una vez las entrevistas estuvieron transcritas.

Con esta información, el proceso de obtención de datos se dio por finalizado, y el trabajo posterior se orientó al tratamiento de la información y al análisis del discurso.

4.2.5. El tratamiento de la información

Una vez realizadas todas las entrevistas en profundidad y cuestionarios correspondientes, se pasó al tratamiento y vaciado de los aspectos seleccionados como claves para el estudio. Ello se realizó a través de la

explotación de las entrevistas en profundidad y el tratamiento estadístico de los cuestionarios.

Como puede observarse, la combinación de medios cualitativos y cuantitativos en la obtención de la información nos ha obligado a proceder de diferente manera, y con diversos medios, en el tratamiento de cada una de las informaciones. Así, hay que diferenciar el tratamiento y explotación de la entrevista en profundidad (cualitativo) y el vaciado de los cuestionarios (cuantitativo), como veremos a continuación.

4.2.5.1. Transcripción y explotación de las entrevistas en profundidad.

Un primer paso a la hora de explotar las entrevistas en profundidad, ha sido la transcripción de las grabaciones obtenidas en las entrevistas de forma literal, respetando expresiones, frases, incluso los diferentes idiomas en los que han sido realizadas (castellano, catalán, francés e inglés).

Esta decisión, diferente a anteriores trabajos realizados en el mismo equipo de investigación¹⁶¹, persigue captar el contenido exacto de las expresiones, los silencios, las onomatopeyas, respetando las expresiones genuinas del idioma propio de las personas entrevistadas, elementos indispensables para el análisis

¹⁶¹ Trabajos como el de Baylina (1996) optan por la traducción de las entrevistas al castellano para homogeneizar el lenguaje de los textos.

de las entrevistas. Las transcripciones son completamente literales y siguen el orden del discurso que se llevó a cabo en su momento¹⁶².

Una vez transcritas, se procedió a la lectura detallada de cada una de ellas antes de pasar a la etapa siguiente. En este punto, cabe señalar que el hecho de que la autora fuese al mismo tiempo la realizadora de la totalidad de las entrevistas en profundidad, hace que se disponga de toda la información de manera directa, gracias a la experiencia personal vivida y las notas del trabajo de campo.

A continuación, se pasó a la codificación abierta de las entrevistas a partir de lo que se ha llamado *palabras clave o codificadores*. Como ya señaló Morales en 2001¹⁶³, estas categorías analíticas nos ayudan a clasificar la información referente a los temas con contenido teórico presentes en las entrevistas, a través de la *teoría fundamentada*. Este método de análisis de los datos cualitativos, *Grounded Theory o teoría fundamentada*¹⁶⁴, parte directamente de los datos obtenidos para la elaboración de las teorías, para de ese modo crear hipótesis y conceptos¹⁶⁵.

¹⁶² Ver en el anexo 6, ejemplos de entrevistas transcritas.

¹⁶³ Ver Morales, (2001), pp. 196.

¹⁶⁴ Para más detalle es interesante ver Creswell (1998), pp. 150; Glaser & Strauss (1967); Strauss (1987) y Strauss & Corbin (1990 y 1998).

¹⁶⁵ Los sociólogos Barney Glaser y Anselm Strauss (1967), elaboraron las bases de la teoría fundamentada o Grounded Theory a finales de los años sesenta. El objetivo central de este método es el desarrollo o la generación de una teoría relacionada con el contexto del fenómeno que se desea estudiar, teoría que debe estar fundamentada en los datos recogidos sobre el terreno, especialmente en las acciones, interacciones y procesos sociales de las personas. La teoría fundamentada nos ofrece un procedimiento para desarrollar categorías de información (codificación abierta), para interrelacionarlas (codificación axial), para crear una historia que conecta las categorías (codificación selectiva) y para finalmente proponer proposiciones teóricas (extraído de Morales, S. 2001).

Para el presente estudio se seleccionaron 40 palabras claves¹⁶⁶ relacionadas directamente con las preguntas de la entrevista en profundidad y los temas claves a tratar, que se muestran en el anexo 7, página 453.

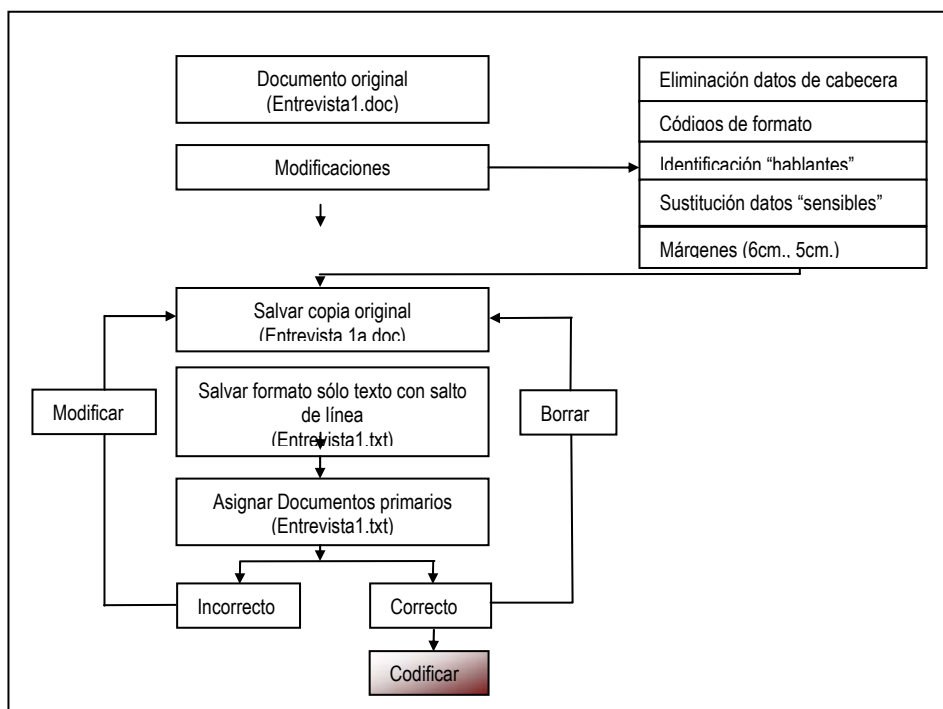
Teniendo como referencia las palabras claves, y gracias a la transcripción de las entrevistas en soporte informático, fue posible la codificación a través de una herramienta informática específica denominada Atlas/ti¹⁶⁷, especialmente diseñada para facilitar el análisis cualitativo de grandes cantidades de datos textuales.

Como podemos ver en el gráfico 4.2., este programa no automatiza el proceso de análisis, pero permite agilizar parte de los procesos, principalmente en la primera etapa del trabajo de análisis (*nivel textual*). Ello se consigue gracias a la segmentación de los textos transcritos (en este caso las entrevistas en profundidad, denominadas *documentos primarios de texto*), a través de la codificación de aquellos párrafos, frases, comentarios que aparecen en el texto, relacionándolo con una o varias palabras claves seleccionadas previamente. En este punto, se crea la denominada *Unidad Hermenéutica*, donde se recogerán todas aquellas codificaciones y asignaciones de conceptos claves, anotaciones, etc.; y a partir de la cual ha sido posible crear todos aquellos informes necesarios posteriormente.

¹⁶⁶ Algunos ejemplos son: Aprendizaje, Autogestión, Autosatisfacción, Conciliación esfera product./dom., División sexual del trabajo, Hijos/as, Flexibilidad, Jornada laboral, Motivación teletrabajo, Contexto geográfico, Ocio, Prestaciones sociales, Relaciones laborales, Retribución, Satisfacción personal, Tipo de trabajo, Valoración personal, Ventajas.

¹⁶⁷ Atlas/ti, versión 4.2. Es posible obtener una versión de demostración del programa en www.atlasti.de/demo.shtml

Gráfico 4.2. PREPARACIÓN DE UN DOCUMENTO PRIMARIO



Fuente: elaboración propia a partir de Muñoz, J. (2001).

Una vez codificadas todas las entrevistas, permite agrupar temáticamente mediante los conceptos retenidos, frases, párrafos o grupos de párrafos extrayéndolos de forma separada de las entrevistas y facilitando su análisis. Asimismo, es posible establecer relaciones entre elementos y elaborar modelos gracias a la representación gráfica.

En este punto, cada entrevista se encuentra identificada por una serie de códigos que relacionan el área de estudio, la entrevista concreta y el concepto o palabras clave al que pertenece cada párrafo o extracto obtenido¹⁶⁸.

¹⁶⁸ Estos códigos permiten el tratamiento y localización de las entrevistas manteniendo en todo momento el anonimato de las personas entrevistadas, ya que únicamente se

A lo largo del proceso de codificación fue posible observar cómo algunos conceptos se hallaban directamente relacionados, ya que aparecían mencionados en las mismas partes de las entrevistas, al tiempo que se detectaron algunas palabras claves que no eran significativas, y que fueron eliminadas del listado previamente elaborado.

La codificación de las entrevistas ha facilitado el análisis sistemático. La codificación completa y la obligada lectura detallada durante el proceso, añadida a la realización personal de las entrevistas, han llevado a un análisis detallado y profundo en base al *análisis del discurso*. El propio proceso ha supuesto la comprensión de cada entrevista, contextualizándola en el marco social, geográfico, cultural, en el que se dio, al mismo tiempo que la extracción de párrafos pertenecientes al mismo concepto clave, haciendo posible la abstracción, marcando las líneas generales y facilitando la comparación regional.

Este análisis complejo ha sido complementado con los datos estadísticos obtenidos de los cuestionarios, tratados de una forma sencilla, como veremos a continuación.

4.2.5.2. Vaciado de los cuestionarios

Como hemos explicado anteriormente, los cuestionarios tienen el objetivo de completar y mostrar de manera gráfica algunos de los datos más relevantes de

hace referencia explícita a la zona de estudio a la que pertenece, el sexo y la edad; por ejemplo: QUE1H45 (para Québec), CAT1M40 (para Cataluña), o ARD1H36 (para Ardèche).

la muestra seleccionada para el estudio. De esta manera, una vez recopilados se ha pasado a un tratamiento informático muy simple, gracias a una hoja de cálculo (en este caso Excel de Microsoft), con el cual se ha obtenido una serie de tablas y gráficos que han ayudado al análisis de los datos cualitativos.

Es necesario tener en cuenta que los datos cuantitativos obtenidos en este estudio no pretenden ser una fuente estadística de referencia básica. Los resultados mostrados, mayoritariamente en porcentajes, pretenden simplemente ilustrar ciertas tendencias y generalizaciones que se pueden obtener de los datos cualitativos, pero difícilmente son representativos de la totalidad de los teletrabajadores existentes en las áreas estudiadas; ya que, por un lado, la magnitud de la muestra no lo permite, y por otro, como hemos comentado repetidamente, uno de los grandes problemas de este estudio ha sido obtener información estadística fiable y homogénea.

Algunos ejemplos de los datos obtenidos se muestran en el siguiente capítulo, ilustrando el análisis, y es posible consultar la totalidad de los gráficos en los anexos 9 y 10, página 459 en adelante.

4.3. Conclusiones al capítulo

Como hemos ido señalando a lo largo del capítulo, el enfoque metodológico adoptado ha sido reajustado a la realidad existente, tanto del fenómeno analizado como de los medios actualmente a nuestro alcance.

La opción de adoptar una metodología cualitativa no ha sido únicamente por la falta de otro tipo de fuentes de información de carácter cuantitativo, sino también debido a la percepción de que es uno de los enfoques existentes más adecuado para este tipo de estudios. Con ello, reafirmamos nuestra idea de que es necesario realizar el análisis a partir de los protagonistas directos, que en este caso son las personas que han decidido teletrabajar, con sus experiencias directas, sus percepciones y realidades.

Conseguir la información necesaria para percibir estos aspectos es vital para el estudio. No es posible limitarse a lo dicho oralmente, las estrategias utilizadas en el trabajo de campo, el acercamiento, el contacto, la complicidad, la privacidad y la seriedad hacen posible recoger toda una serie de aspectos difícilmente cuantificables, pero reconocibles en situaciones y lugares muy diversos.

Nuestro convencimiento respecto a la metodología utilizada no impide señalar que realizar este tipo de estudios, de carácter marcadamente cualitativo, supone grandes dificultades: necesidad de imparcialidad, descartar las posibilidades de sesgo, etc.; y conlleva la existencia de ciertas lagunas, principalmente cuantitativas, a la hora de poder realizar generalizaciones y mucho menos extrapolaciones. Pero al mismo tiempo, favorece la identificación y la posterior comparación de los diferentes estadios por los que pasan cada una de las áreas de estudio.

Así, aunque no se pueden extrapolar datos y crear grandes estadísticas generales para el conjunto de los países en los que se encuentran las áreas analizadas, es posible llegar a una comprensión bastante fidedigna de los

procesos de implantación y desarrollo del fenómeno y las consecuencias (positivas y negativas) que se repiten en fases similares.

Es en este momento de la investigación cuando se hace necesario concretar el análisis detallado de las informaciones obtenidas gracias a la metodología y la integración de todos los conocimientos adquiridos, tanto teóricos como empíricos, a fin de concretar las situaciones en las que se sitúa el fenómeno del teletrabajo y su aplicación concreta en un territorio determinado, para un grupo de población específico que se ve implicado en los nuevos cambios organizativos del mundo laboral.

4.4. Bibliografía

BACCAÏNI, B. (2001). "L'espace rural rhônalpin. Dynamisme démographique et migrations résidentielles", en *Espace, Population, Sociétés*, Vol 1-2, pág. 69-88.

BAYLINA, M. (1992). *Gènere, geografia de la producció i flexibilitat en el mercat de treball. El cas de la indústria a domicili en el context rural català*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

BAYLINA, M. (1996). *Trabajo industrial a domicilio, género y contexto regional en la España Rural*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

BAYLINA, M. (1997). "Metodología cualitativa y estudios de geografía y género" en *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, n. 30, pp. 123-138.

BLANCO, A. (1997). *Les dones agents del desenvolupament en el turisme rural. El cas de l'Ardèche i el Maestrazgo*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

BLANCO, A. (1998). "Une approche territoriale et qualitative: un bilan contrasté mais les mêmes tendances lourdes. Les cas de l'Ardèche, en France, et l'Espagne". Commission Européenne (DG V) & Groupe de Recherches F.N.F.R. & Université de Provence. *Femmes et développement rural dans l'Union Européenne*. pp. 25-38. Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxembourg.

BLANCO, A. (1999). "Els estudis de gènere a la geografia francesa. Una opció de recerca diferent", en *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, n. 35, pp. 167-186. UAB.

CABALLÉ, A. (1995). *Dona i agroturismo a Catalunya. L'exemple de les comarques del Bages, el Solsonès i el Berguedà*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

CABALLÉ, A. (1997). *Gènere, agroturismo i context regional a l'Estat Espanyol*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

CÀNOVES, G. (1990). *Treball invisible, explotació agrària familiar i aportació femenina: el cas de Girona*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

Commission Européenne (1996). *La RDT dans les zones et les régions insulaires de l'Union européenne*. DG XII: Science, Recherche, Développement; Dynmed. Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxemburgo. 258 pág.

Commission Européenne (1998). *Femmes et développement rural dans l'Union Européenne*. Emploi & affaires sociales. (DG V) & Groupe de Recherches F.N.F.R. & Université de Provence. Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxemburgo. 129 pág.

Comisión de las comunidades europeas (1999). "El enfoque territorial del desarrollo rural. Construir una estrategia de desarrollo territorial con base en la experiencia de LEADER". en *Innovación en el medio rural*. Cuaderno nº 6, Fascículo 1. Observatorio europeo LEADER.

europa.eu.int/comm/archives/leader2/rural-es/biblio/compet/competitivite.pdf

CRESWELL, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five traditions*. SAGE Publications. Londres, 402 pp.

DOMINGO, C. (2000). "Mujer y trabajo en el contexto regional español", en Garcia Ramon, M.D. & Baylina, M. (eds.) (2000). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Oikos-Tau. Barcelona, pp. 65-90.

GARCIA RAMON, M.D. & CRUZ, J. & SALAMAÑA, I. & VALDOVINOS, N. & VILLARINO, M. (1991). "Explotación agraria familiar y trabajo de la mujer: estudio comparativo entre Andalucía, Cataluña y Galicia" en LUNA (Ed.) *Mujeres y sociedad: nuevos enfoques teóricos y metodológicos*. Barcelona. UB, pp. 41-47.

GARCIA RAMON, M.D. & CABALLÉ, A. (1998). "Situating gender geographies: a bibliometric analysis", en *Tijdschrift voor economische en Sociale geografie*, vol. 89(2), pp. 210-216.

GLASER, B. & STRAUSS, A. (1967). *The discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. Aldine de Gruyter. New Cork. 271 pp.

KATZ, C. (1994). "Playing the field: questions of fieldwork in geography", en *The professional geographer*, n. 46, vol.1, pp. 67-72. Blackwell.

www.ebsco.com/online/

MORALES, S. (1996). *Indústria agroalimentaria, gènere i desenvolupament rural a Amèrica latina. El cas del Departament de Santa Rosa (Mendoza-Argentina)*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

MORALES, S. (1998). "La geografía del género en América Latina. Una aproximación a través del análisis bibliométrico" en *Boletín de estudios Geográficos*, n. 94, pp. 193-221

MORALES, S. (2001). *Industria agroalimentaria, género y desarrollo rural. Un análisis comparativo desde la geografía*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

MOSS, P. (1993). "Focus: feminism as method", en *The Canadian Geographer*, n. 37, vol. 1. pp.48-61.

MUÑOZ, J. (2001). *Análisis cualitativo de datos textuales con ATLAS/ti*. Versión 2.3. Universitat Autònoma de Barcelona. 84 pp.

OBERHAUSER, A. (1997). "The homes as "field": households and homework in rural Appalachia", en JONES, J.P. & NAST, H. & ROBERTS; S.M. (eds.) (1997). *Thresholds in feminist geography. Difference, methodology, representation*. Rowman & Littlefield Publishers. Lanham, New York, pp. 165-182.

ORTIZ, A. (1997). *La flexibilitat laboral de les dones al sector del comerç de Barcelona. Una aproximació des de la Geografia del gènere*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

PILE, S (1991). "Practising interpretative geography", en *Transactions of the Institute of British Geographers*, n. 16. pp. 458-469.

PILE, S & THRIFT, N. (eds.) (1995). *Mapping the subject: geographies of cultural transformation*. Routledge. London. 414 pp.

PLACE AUX JEUNES. ccm.aubenais.inforoutes-ardeche.fr/reagir/html/qui_sommes_nous.html

PRATS, M. (1992). *Les dones treballadores de les plantacions de cacau a Sao Tomé*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

PRATS, M. (1997). *Temps i vida quotidiana de les dones de Barcelona*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

SABATÉ, A. (1992). "Trabajo, género y diversificación económica en zonas rurales" en *Treballs de Geografia*, n. 44, pp. 99-107.

SILVERMAN, D. (1993). *Interpreting qualitative data: methods for analysing talk, text and interaction*. SAGE Publications. Londres. 224 pp.

STAEHELI, L. & LAWSON, V.A. (1995). "Feminism, praxis and human geography", en *Geographical Análisis*, n. 27, vol. 4, pp. 321-338.

STRAUSS, A.L. (1987). *Qualitative analysis for social scientist*. University of Cambridge Press. New Cork. 319 pp.

STRAUSS, A.L. & CORBIN, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. SAGE, Newbury Park. 308 pp.

STRAUSS, A.L. & CORBIN, J. (1998). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks. SAGE. 312 pp.

TAYLOR, S.J. & BODGAN, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Paidós. Barcelona. 343 pp.

5. El teletrabajo en Cataluña, Ardèche y Québec. Resultados empíricos y análisis.

5.1. Introducción

Como hemos podido ver hasta ahora, la tendencia de los diferentes promotores del teletrabajo es presentarlo como una gran “promesa”, caracterizada en general como una nueva organización laboral que permite una gran flexibilidad, un mayor control sobre el trabajo realizado, mayor facilidad a la hora de organizar los horarios y, en consecuencia, mayor tiempo libre.

Paralelamente, diversas voces expertas señalan aspectos opuestos, remarcando que el teletrabajo puede convertirse en un elemento anti-socializador, autoexplotador, convirtiendo a la persona que teletrabaja en un ser individualista, apolitizado, aislado de su entorno profesional, vulnerable, etc.

El presente capítulo muestra los resultados del trabajo empírico realizado, siguiendo la metodología presentada en el capítulo anterior, a 75 personas que teletrabajan. A partir de él ha sido posible constatar numerosos elementos interesantes que ofrecen una imagen precisa de muchos de los aspectos

señalados anteriormente. Es así mismo posible observar las diferencias y similitudes de las situaciones de los/las teletrabajadores/as en cada una de las áreas estudiadas de una manera comparada y transversal.

Para facilitar el análisis, a continuación se desarrolla una serie de apartados con los aspectos que hemos considerado de mayor importancia. Todos ellos se encuentran estrechamente relacionados. Sin embargo, se ha creído interesante comenzar por aquellos más generales y terminar con los más específicos. De ese modo, también se respeta (en la medida de lo posible) el orden y desarrollo que siguieron cada una de las entrevistas en profundidad en el momento de realizarlas.

Así, resulta interesante identificar cuáles han sido las motivaciones que han llevado a las personas entrevistadas a instalarse en el teletrabajo. A partir de aquí, el desarrollo de su actividad y su evolución nos han proporcionado el hilo conductor para analizar en profundidad la situación actual.

5.2. Teletrabajo, ¿un tipo de trabajo?

En la actualidad, todavía existe la confusión de que el teletrabajo es un tipo de trabajo diferente a los existentes hasta el momento, y que su elección está restringida a algunos profesionales en concreto.

Esta afirmación se matiza cuando se analizan las entrevistas en profundidad realizadas, y más concretamente los cuestionarios personales, en los cuáles

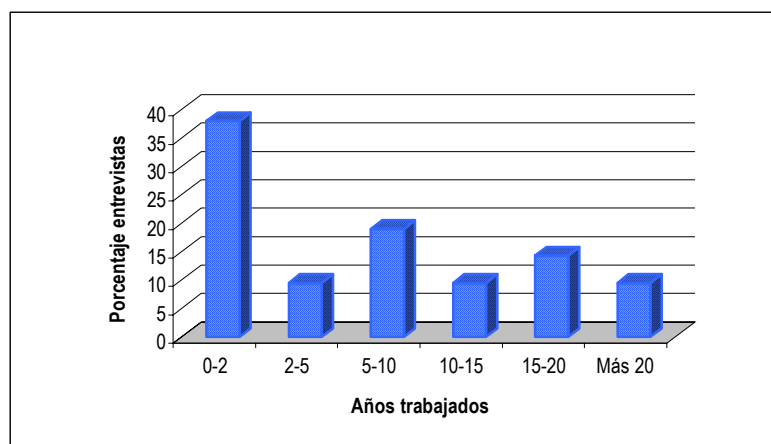
podemos observar la gran diversidad de perfiles profesionales de las personas entrevistadas, realizando todo tipo de actividades, principalmente traducción, telesecretariado, redacción y tratamiento de textos, concepción de programas informáticos, creación de páginas webs, diseño gráfico, atención telefónica, gestión de agendas, música, fotografía, etc. (ver tabla 5.1.)

Tabla 5.1. PORCENTAJE DE TELETRABAJADORES SEGÚN TIPO DE TRABAJO	
Tipo de tarea	% de teletrabajadores
Traducción	33.3%
Telesecretariado (Contabilidad, gestión/administración)	22.6%
Redacción y tratamiento de texto	17.3%
Concepción de programa informáticos y páginas Web	8.0%
Diseño asistido por ordenador, infografía	6.6%
Gestión de proyectos	6.6%
Música	2.6%
Fotografía	2.6%

Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

El tiempo que hace que estas personas entrevistadas realizan su trabajo a distancia también ayuda a entender el proceso realizado y a matizar ciertos aspectos. En un primer momento, observando el gráfico 5.1., parecería que la mayoría de las personas que teletrabajan lo hacen desde los dos últimos años, ya que suponen un 38% de las entrevistas realizadas. A pesar de ello, un análisis más detallado muestra que las personas restantes, que representan en conjunto más del 60%, trabajan a distancia desde hace más de dos años. Un porcentaje nada desdeñable (el 33.32% del total) realizan su profesión a distancia desde hace más de una década.

Gráfico 5.1. Años trabajando a distancia



Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

En esos casos, lo único que ha cambiado es la manera de relacionarse con sus clientes. Las TICs le facilitan el trabajo y la posibilidad de cambiar de localidad, ganando calidad de vida y sin perder sus clientes de siempre y realizando su profesión. Los ejemplos son amplios:

Traductores y traductoras:

*“Je suis **traductrice pigiste**, et je le fait depuis 17 ans, et ça a toujours été travail à distance, mais le lien n’a pas toujours été électronique. J’ai toujours travaillé à la maison mais dans l’ancien temps ont envoyé les textes imprimés ou tapez par messenger ou on le livré à la main. Plus tard on se garde les textes sur disquette et ont envoyé la disquette para messenger et après ont envoyé les textes par modem. (...) Alors souvent les textes rentrent par courrier électronique et on les renvoi par courrier électronique aussi. Ainsi j’ai changée de maison plusieurs fois sans aucun problème...” (QUE1M41)*

*“Je dirait que je suis **traductrice à la pige**. Je travaille dès chez-moi et je fais de la traduction. Avec mon mari nous avons fait notre propre entreprise, boîte de traductions. (...) On travaille beaucoup pour des musées, pour des institutions, des musées. On travaille beaucoup pour des expositions, des choses qui sont pour le publique. Et c’est uniquement de la traduction écrite.” (QUE7M42)*

“Los servicios son la **traducción**, traduzco sobre todo documentos técnicos, por ejemplo sobre Internet, con todo codificado. Por ejemplo el cliente me dice: yo quiero esa página traducida, y yo se la entrego exactamente sin que él tenga que tocar nada, en el idioma que quiere. Tengo colaboradores en otros idiomas, cualquier combinación de lengua español, francés, inglés, italiano, alemán, coreano, chino, Mi especialidad mayor es la informática, productos de software. La traducción por ejemplo de Netscape... Pero actualmente estoy trabajando en otro programa para una compañía de diseño, un programa de diseño.... ” (CAT17H47).

Adaptación y traducción para medios audiovisuales:

“Je fait de l'**adaptation et de la traduction commerciale et publicitaire**. Ce que veut dire que je adapte des annonces pour la télé et la radio, j'adapte des textes d'affiches, des discours, des cartons d'invitation, il n'a pas limites. Et je fais aussi des techniques... J'aime la diversité et là je suis servie... ” (QUE12M39)

Coordinadores/as de proyectos de desarrollo, de divulgación médica, etc.:

“Soc **coordinadora de projectes** de recerca de recursos per ONGs de desenvolupament. Estic a cavall entre dues coses...” (CAT15M41).

“Je suis **coordinatrice de projets**. L'unité est une entité de la faculté de médecine qui à la mission d'une part promouvoir la faculté de médecine à niveau international, et d'autre part de développer et gérer les projets internationaux de la faculté. Les projets sont tous au niveau international. Mes taches constituent beaucoup à faire du développement à partir des contacts avec des institutions partenaires, d'autres institutions universitaires, des écoles de formation dans d'autres pays... développer des projets de coopération.” (QUE2M40)

“Je suis **coordinatrice de projet de recherche clinique**, donc avec l'UMEM, l'autre aspect j'écris surtout des articles de vulgarisation scientifique que s'adressent à plusieurs publiques. Par fois j'écris pour des médecins, par fois pour le publique en général...” (QUE20M45)

Consultoría:

“(...) je participe à une unité de mission de **consultation** court terme dans différents domaines dans lesquels nous avons l'expertise et dans selon les compétences je participe dans différentes missions. Souvent de missions sur la situation dans un pays

concret. Maintenant je rentre de Madagascar pour écrire le rapport pour la Banque Africaines de développement.” (QUE21H28)

Experto senior en proyectos de la Unión Europea

“Ja fa temps que treballo com **expert per la Unió Europea**. He estat allà, però ara per la família volia tornar i continuo en els projectes que necessiten d'experts des d'aquí, ... no sempre, però el màxim possible...” (CAT23H40)

Formación:

“Je développe des compétences en **formation de formateur**. Je suis l'assistante d'une personne de ressources, pour le développement de certains matériels qui servent à la formation de formateur pour les pays francophones à développer.” (QUE16M29)

Comunicación científica:

“Je suis **nutritionniste**, j'ai un bac en nutrition et une maîtrise en nutrition et recherche. Et par ailler j'ai eu envi d'écrire, j'ai un bon français, j'aime la littérature et l'écriture. Ainsi, par ailler j'écris, je fait de la communication scientifique...” (QUE3M45)

“Je suis **biologiste**, j'ai commencé a avoir des emplois différents, a l'université de Laval, ensuite j'ai travaillé sur un collection de science pour des jeunes, déjà dans la rédaction, la coordination, l'édition d'un document écrit, et comme j'adore écrire...” (QUE10M44)

Diseño gráfico, ilustración, fotografía:

“Je fais du **graphismes**, des pages webs, de papeterie, tout ce que c'est visuel.” (QUE9M25)

“Je suis un peu dans **le domaine artistique**, parce que je fais du dessin artistique et de l'illustration. Du graphisme, du dessin graphique ... Le mariage entre la technique, vidéo, etc. avec le graphisme, graphic-artist. ” (QUE11M34)

“Soc **fotoğraf professional**. Vaig començar com tothom en aquest món, fent de tot i ara, després d'uns quants treballs interessants estic pel meu compte. ” (CAT16H45)

Redacción y revisión de textos:

*“Je suis **rédactrice**, j’écris, je travaille à la pige. Je le fait depuis 90, je révise des textes, je récris des textes, ce que m’intéresse c’est de communiquer, et habituellement mes clients me connaissent et me lèsent faire des choses comme ça, avec liberté. Faire de sorte que le texte communique quelque chose.” (ARD23M41)*

Telesecretariado:

*“(…) j’étais **secrétaire** au service là et pour la facilité du travail j’ai décentralisé mon travail chez moi, et finalement le télétravail est arrivé comme ça parce que le système me plaisait bien, et ça m’a permis arriver à la structure actuelle, c’est-à-dire télésecrétaire indépendante.” (ARD1M37)*

Permanencia telefónica:

*“Donc nous faisons principalement de la **permanence téléphonique**, du télésecrétariat, rédiger courrier... surtout avec des médecins. Tout ce qui sont médecins généralistes, dentistes... et aussi des spécialiste (neurologues, cardiologues aussi) ” (ARD2M26)*

Música:

*“**Faig música**. No és gaire fàcil, però amb les col·laboracions puc anar fent coses per publicitat, alguna peli...” (CAT6H29)*

Periodista

*“Amb la feina de **periodista** no paro gaire, però m’agrada fer-ho des d’aquí i així visc on vull. Sempre estic disponible per moure’m, però sempre puc tornar...” (CAT7M40)*

Todas las personas entrevistadas han adoptado la decisión de teletrabajar impulsadas por algún factor importante para ellas. Como veremos a continuación las motivaciones no son únicas, pero es posible delimitar unos rasgos característicos en todas ellas que explican el carácter y espíritu emprendedor de las personas entrevistadas.

5.3. Motivaciones

Numerosos estudios se han centrado en el análisis y estudio de los elementos motivadores y coaccionantes del deseo de teletrabajar. Así, Mokhtarian y Salomon, en 1997, señalan la existencia de cinco grupos de factores (beneficios personales, salud, familia, incapacidad y relocalización), considerados como elementos de motivación para las personas que han decidido realizar teletrabajo; y cuatro grupos de factores considerados como elementos coaccionantes del deseo de teletrabajar (relación en el lugar de trabajo habitual, desarrollo profesional, autodisciplina y beneficios derivados del traslado habitual residencia/trabajo). Otros expertos se centran en factores más concretos como el desplazamiento diario (Salomon, 1984; Spillman & Markham, 1997), el ahorro al reducir los desplazamientos (Grantham & Paul, 1995), la tensión debida al ambiente de trabajo y los desplazamientos (Olson & Primps, 1984; Lomo-David, 1999), la flexibilidad laboral (Himmelsbach, 1998), la familia, etc.

Si nos centramos en las motivaciones que llevaron a las personas entrevistadas a organizarse en teletrabajo son relativamente variadas, como podemos observar en la tabla 5.2., la mayoría de teletrabajadores/ras expresa principalmente su deseo de **flexibilizar sus horarios** (el 41.2%) y **compatibilizar esfera profesional y familiar** (39.5%).

Contrariamente a numerosas investigaciones que muestran las dificultades de la **articulación empleo-familia**¹⁶⁹, los resultados obtenidos en nuestras entrevistas

¹⁶⁹ Tremblay y Villeneuve (1997, 1998a, 1998b, 1999) muestran cómo en razón de los profundos cambios que se están dando en el mundo del trabajo y el de la familia, la

señalan esta ventaja como una de las principales motivaciones que les ha llevado a teletrabajar. El hecho de evitar desplazamientos y poder flexibilizar horarios les permite dedicar más horas al cuidado de sus hijos, estar más disponibles a sus necesidades.

Tabla 5.2. MOTIVACIONES EXPRESADAS POR LOS TELETRABAJADORES	
Motivación*	% de teletrabajadores**
Flexibilidad de horarios	41.3%
Compatibilizar esfera profesional y familiar	40%
Reducir los desplazamientos	33.3%
Insatisfacción en el trabajo tradicional	12.8%
Mejorar la calidad de vida	4.6%
Crear un proyecto de autoempleo	3.3%

Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

* Existen otras motivaciones con % poco significativo.

** Los porcentajes superan el 100% ya que hay respuestas que tienen en consideración más de una motivación.

Esto explica que la **reducción de desplazamientos** sea el tercer aspecto ventajoso señalado por el 33.3% de las entrevistas realizadas, que lo valora como uno de los aspectos que más ha influido en su situación anímica personal, reduciendo el estrés, el cansancio y al mismo tiempo la posibilidad de reducir gastos y disponer de mayor tiempo para la familia o actividades lúdicas.

A continuación, se esgrime la insatisfacción personal en el trabajo tradicional (12.8%), creada por la necesidad personal de autorrealización y de autogestión, tanto profesional como personal y el deseo de independencia.

conciliación de tiempo/espacio profesional y doméstico no se da de manera natural sino que son necesarias negociaciones y acuerdos con los miembros de la familia.

“Yo crecí con una familia, (...) sobre todo mi padre, que era siempre comerciante. Él trabajaba por su cuenta y siempre me lo decía, trabajar para otra gente no es bueno. Yo siempre había tenido ese deseo. Yo había trabajado 12 años en una compañía, y 5 en la última. Y después de 17 años dije, es el momento, porque si no, cuándo lo voy hacer? Y también tuve la idea porque a mi me gusta mucho la independencia, hoy estoy aquí, pero mañana puedo estar en cualquier sitio. Eso no me molesta en absoluto. Yo me dije, la traducción es fácil de transportar de un sitio a otro.” (CAT1M34).

Incluso en un gran número de casos, el deseo de realizar ideas nuevas, actividades que llevan tiempo pensando pero que el trabajo por cuenta ajena no les ha permitido desarrollar.

“Dans ma tête ça a été toujours. J’ai toujours dit que j’allais me trouver un job que me donnerai la possibilité de travailler de chez-moi, faire mes affaires et travailler au même temps. Avoir le contrôle sur mon travail, (...)” (QUE9M25).

“Además me inventé otra idea. Como mi especialidad son las telecomunicaciones instalé un servidor de servicios en Internet y comencé a ofrecer los servicios en los países donde se habla español y está menos desarrollado. Y comencé a hacer publicidad en los países que hablan español. Y actualmente tengo representantes en Ecuador, en Colombia, Venezuela, Costa Rica, Guatemala...” (CAT3H45).

Aunque como muestran los datos, no parece que esa motivación vaya acompañada de un objetivo de autoempleo concreto, representando únicamente un 3.3% de las respuestas objetivas.

Mejorar la calidad de vida en general no es uno de los aspectos principalmente valorados por las personas entrevistadas (un 4.6%), pero a pesar de ello consideran que influye en su nivel de productividad. El hecho de reducir su cansancio y el estrés provocado por los transportes substituyéndolo por un ambiente acogedor, sin un excesivo número de gente alrededor, les ayuda a realizar un mejor servicio y atención a sus clientes, incluso poderse dedicar a ellos con mayor interés y concentración como veremos más adelante.

A continuación, pasamos a realizar un análisis detallado de las principales motivaciones que han llevado a teletrabajar a las personas entrevistadas; lo que nos permitirá la profundización en las características y particularidades del fenómeno en sí mismo.

5.3.1. Teletrabajo versus mercado laboral tradicional

Como hemos visto, una de las primeras motivaciones que surgen a lo largo de las entrevistas es la insatisfacción en relación al mercado laboral tradicional.

Principalmente, el aspecto más destacado en las tres áreas analizadas, es el sistema de organización y sus limitaciones.

La imposibilidad de “hacer más”, de implicación en el proyecto de la empresa:

“...tenías una cosa que hacer y nada más. Si hacías algo más comenzaban a decir que querías quedarte con el puesto de otro. Yo, odio las oficinas donde no tienes prácticamente el derecho de mirar a la mesa del otro. A mi me gusta observar, trajinar... saber más. Me gusta trabajar...” (CAT5M39)

La jerarquía establecida, los procesos de toma de decisiones demasiado rígidos, la dependencia:

“J’étais fatiguée d’être dans un milieu où il y avait toujours des décisions à prendre et il fallait passer par 50 comités pour que ça se décide. J’avais hâte de prendre mes décisions et de mener ma barque. J’étais tannée de dépendre des autres et à un certain moment donné, la seule solution c’est d’être ton propre patron.” (ARD7M45)

La mala consideración dentro de las grandes empresas:

“Quand tu es traductrice dans une boîte, tu es un mal nécessaire. Ils sont obligés de traduire à cause de la loi 101 mais ça les dérange. Tu es mal reçu ... et quand il y a les

premières coupures de budget,... les premiers affrontements ... c'est pire (...)" (QUE5M50).

Unido a ello aparece la sensación de no estar sacando todo el partido profesional y salarial del que uno mismo es capaz.

"Je travaillais à Washington. Mais là-bas, comme dans la plupart des grandes boîtes, comme secrétaire, quand un poste en administration ouvrait, il y avait 1000 secrétaires qui faisaient application. En plus, je travaillais très bien, je travaille très fort. Je suis capable d'y mettre mon 100%. J'emplissais les poches d'autres, je me suis dit : si je mets mon 100%, je vais le faire pour moi. Et j'adorais le traitement de textes". (QUE13M30)

" (...) donar música a secundària... És terrible. El darrer any, estava orgullosa perquè era l'única que no havia passat per una depressió, que no havia agafat ni un dia de baixa per la grip. Però em vaig prometre: mai més!. L'esclavatge s'ha acabat." (CAT11M37)

Paralelamente a estas motivaciones principales, aparece de manera destacada el deseo o necesidad de compatibilizar la esfera profesional y la esfera doméstico-familiar gracias a una nueva forma de organización laboral.

5.3.2. Esfera doméstica y teletrabajo, "otra forma" de organizarse.

El 75% de las personas entrevistadas ha señalado que su anhelo por teletrabajar y organizarse de "otra forma" era un deseo antiguo, por interés y satisfacción personal; ahora bien, el hecho de instalarse físicamente en el domicilio, e integrar así dos esferas, doméstica y laboral, en un único espacio, les ha supuesto buscar ingeniosas formas de organización a las que han llegado con grandes dosis de imaginación, tolerancia y flexibilidad.

La totalidad de las personas entrevistadas se encuentra teletrabajando en su domicilio habitual, lo que supone habilitar espacios concretos en los que instalar los equipos y materiales necesarios para su actividad profesional. Lo cual no es siempre sencillo.

Fotografía 5.1. Despacho de una teletrabajadora en Cataluña



Fuente: A. Blanco. 2003

Aunque muchas de las personas entrevistadas han conseguido habilitar un espacio particular para trabajar, como muestra la fotografía anterior, en algunos casos el espacio es reducido, y convive con otras actividades de la casa y de la familia como se lamenta esta teletrabajadora de Ardèche, o muestran las fotografías 5. 2 y 5.3.

“Oh, c’est dure, je suis dans un angle du salon... mais... qui est bien aménagé donc que ça pose pas trop de problèmes...” (ARD1M37).

Fotografía 5.2. Despacho de un teletrabajador en una zona del salón familiar. Ardeche



Fuente: Blanco. 1998

Fotografía 5.3. Despacho de un teletrabajador en Québec.



Fuente: Cindy, 1998

Los problemas de articulación de la vida laboral y la familiar, han sido abordados en numerosos estudios (Christensen, 1988 y 1989), señalando el peligro de que el teletrabajo puede engendrar un conflicto trabajo-familia, debido a la coexistencia en el mismo espacio del lugar de trabajo (espacio productivo) y el espacio familiar de vida cotidiana, creando interrupciones por parte de la familia en el trabajo profesional del/a teletrabajador/a. A pesar de todo, Felstead y Jewson (2000), o Cefrio (2001), muestran en sus estudios, como en el nuestro, que en general este aspecto no aparece como una de las principales desventajas señaladas por las personas que teletrabajan, pero sí se considera como uno de los primeros aspectos a solucionar en el momento de instalarse en teletrabajo. De este modo, si las “reglas del juego” se establecen claramente desde el principio, parece ser un aspecto que se soluciona poco a poco y con facilidad.

Así lo muestra el hecho de que, para la mayoría de las personas entrevistadas en nuestro estudio, la actividad profesional es presentada como un aspecto muy importante; y si no lo ha podido ser desde el principio, en el momento en que el volumen de trabajo se consolida y aumenta el espacio de trabajo, toma un papel mayor y se crea un lugar especial destinado a ello,

“J’ai commencé avec mon premier contrat en étant dans mon sous-sol.” (QUE10M44)

“C’était pas comme ça au début, parce que je ne savais pas quelle direction prendrait ma vie professionnelle. Mais là avec le volume que a augmenté et tous les papiers qui traînent par tout... c’était dans mon salon... Alors, oui, j’ai déménagé, j’ai pris un appartement plus grand avec une pièce où il y a que mon bureau, que des papiers... c’est très bien....” (QUE3M45)

Incluso, en ocasiones, el espacio va variando, y se adapta a las necesidades de la familia,

“Oui, nous avons un bureau ensemble. Avant avoir les enfants on avait deux bureaux séparés, mais maintenant on a une seule chambre et un de deux travaille de temps en temps à la chambre à coucher. Ce n'est pas idéale mais avant d'aménager le sous-sol... c'est beaucoup travail..!” (QUE1M41)

En algunos casos, ciertos teletrabajadores se han planteado trasladarse a espacios dedicados exclusivamente a sus tareas profesionales (oficinas, empresas de servicios, telecentros, etc.), pero la mayoría de ellos han desistido ante los costes añadidos que supone.

“A veces me digo: voy a tratar de tener una oficina en un sitio donde haya otras personas... pero los costes, salen tan caros, también tendría que cobrar mucho más caro a mis clientes” (CAT9M26)

Y para la mayoría, su decisión ha venido impulsada por una mayor calidad de vida, y para poder trasladarse a espacios rurales o rururbanos; ante lo cual, alquilar una oficina o instalarse en un telecentro supondría la necesidad de trasladarse, aunque sea cortas distancias, perdiendo la posibilidad de compaginar el teletrabajo y otras tareas, perdiendo así la calidad de vida buscada.

“(...) efectivament jo faig teletreball perquè m'agrada, però també perquè així puc passar la majoria del temps aquí. Vam decidir venir a viure a la casa del poble malgrat els problemes que podem tenir en el dia a dia, però el treballar a casa m'ajuda. Si no fos així, si hagués de sortir cada dia, hauria de ser a Barcelona, perquè Manresa no m'ajuda gaire (...)” (CAT18M49)

Paralelamente, compatibilizar espacio doméstico y espacio de trabajo no se reduce únicamente a una cuestión física; también entran en juego otros factores, como la división de tareas y la organización de tiempos dentro de la jornada laboral. Así, el hecho de estar en el domicilio familiar, donde se encuentran las tareas domésticas a realizar, supone en muchos casos una dificultad personal y familiar añadida, principalmente en los primeros momentos de la instalación en teletrabajo.

De este modo, en ocasiones, precisamente la posibilidad de disponer de un espacio diferenciado es la manera de organizar los tiempos de las diferentes tareas, y ser lo más estricto posible, evitando solapamientos, o interferencias,

“Oui, j’ai une pièce, c’est nécessaire, et je crois que dans le fond c’est la façon à l’entendre. Souvent ce que je fais c’est faire partir la vaisselle quand je pars, parce que je ne suis pas dans la maison, j’arrive, c’est fait. Peut-être un lavage je fais la même chose. J’ai plus la tendance à le faire quand je pars ... que à domestiquer mon environnement. J’ai juste une pièce qui est pour travailler.” (QUE11M34)

Si bien, en la mayoría de los casos analizados, precisamente esta posibilidad de solapar o compatibilizar diferentes tareas en un mismo tiempo es percibida como una de las mayores ventajas de su peculiar organización laboral en el domicilio, pudiendo reelaborar diariamente la jornada y los horarios,

“Pendant que je travaille ça m’arrive, à la place d’aller faire une pause café, dire bon je vais faire un lavage au même temps... oui. Ça m’arrive de faire des choses comme ça. En fait je vais faire les courses justement pour briser la journée. Par-ce que de fois je me dise je vais finir à 4 heures, j’y vais y aller, sauf que si mon travail il est pas fini à 4 heures, c’est sure que j’aïlle... Alors se mieux de prendre le temps, savoir qu’est-ce que je vais faire aussi. Mais ça ne marche pas toujours. Je vais aller me baigner sur l’heure de midi, je vais aller faire un tour en vélo à l’été. Ça brise la journée et c’est bien.” (QUE3M45)

“C’est un peu au jour le jour... J’essaye d’arrêter ma journée pas trop tard le soir, justement pour pouvoir m’occuper de tout ça et bon ... Je pense que comme ça, ça marche bien... Ou alors de midi à deux... mais bon je n’ai personne qui m’aide. En fait je n’ai personne, c’est mon compagnon qui fait ce qu’il peut quand il est là... mais c’est à mode de gérer puisque je suis là tout au long de la journée finalement... il part le matin il rentre quand il a fini sa journée.” (ARD1M37)

Facilitando en ocasiones el reparto equitativo de las tareas domésticas,

“En terme des responsabilités familiales, c’est vrai que on partage les choses plus facilement. Au début c’était que moi qui faisait les choses, mais petit à petit c’est lui qui a commencé à faire des choses. Normalement c’est moi qui continue les faire mais une ou deux fois par semaine on change. On partage beaucoup, j’aime ça, j’ai l’impression qu’on fait des changements, les lavages...” (QUE7M42)

Pero a pesar de todo, la solución no es fácil, creando algunos problemas familiares, incomprensiones o situaciones de frustración.

“És increïble, el problema no es només amb la família, és amb mi mateixa!!!. Es pensen que com que estàs tot el dia a casa quan arriben les coses han d’estar fetes. No pensen que tu estàs aquí treballant, que no és moment de posar-se a fer res més, encara que podria. Però el problema soc jo, perquè com queestic per aquí, doncs em poso a fer-ho i de vegades m’embolico massa i després... a córrer. I si no ho faig penso que la culpa és meva per no haver-me organitzat bé... Res!!!” (CAT20M46)

“ (...) ça a aussi des avantages... bon, il faut savoir faire la coupure mais ... ça permet d’aller étendre une lessive qu’un tu as deux, trois par jour... ça va trop bien. Si on est pas là de la journée ça est plus difficile. Mais bon, d’autre côté, du coup je ne supporte pas si la maison n’est pas rangée, si l’endroit où je travaille ce n’est pas rangé, je ne peux pas travailler comme ça. Il faut que ça soir relativement rangé (...)” (ARD15M45).

Cuando hay miembros de la familia con diferentes horarios que necesitan de atención,

“No, lo más sencillo que encontramos es que (mi hija) se organiza para traer a una amiga o ir a visitar a una amiga. Pero por ejemplo, ella termina a las 4:30 de la tarde y llega a la 4:45h aquí, cuando tiene deporte llega a las 5:30-6h. Y si no son las 6, le digo que todavía estoy trabajando, ella se organiza, y a las 6 hablamos. Aunque siempre se le olvida, y entra hablando. Ése es un problema de trabajar en casa, la gente se olvida, y piensa que pasaste el día aquí y... cómo es que no se hizo eso y no se hizo lo otro.... ¡Yo no estaba en casa!, estaba trabajando. Eso fue muy difícil al principio, separar las dos vidas. Es como trabajar tarde, si trabajas tarde en la oficina no pasa nada, pero en casa es diferente. Entonces en casa estás presente físicamente pero la cabeza no está allí, está en el trabajo.” (CAT8H35)

Cuando hay que terminar trabajos a horas intempestivas,

“La famille pas trop mal. Sauf que c'est vrai que les journées sont fatigantes donc le soir... je n'ai pas trop la pêche pour répondre à toutes les demandes, mais bon ça ne ce passe pas trop mal...” (ARD22H37)

A pesar de todo, las personas con mayor experiencia en teletrabajo han ido viendo cómo la organización doméstica y profesional debían reorganizarse con el paso del tiempo y el aumento del volumen de trabajo, tendiendo a separar cada vez más las dos esferas presentes en el domicilio,

“Avant je faisait des petites choses au même temps que je travaillait, mais plus maintenant. Comme je sais que je vais terminer à 4 heures et qu'il a certaines choses que je peux faire quand les enfants sont là, je les fais quand ils sont là. Je n'ai pas fais la vaisselle, c'est pas la peine. Mais ça ne veut pas dire que quand je fais imprimer un gros texte et je l'attends pour sortir je vais mettre la lessive. Je peux faire des choses comme ça, ou aller chercher quelque chose à manger à côté.” (QUE1M41)

Un aspecto importante, relacionado directamente con la esfera doméstica y el teletrabajo, ha sido el deseo de tener hijos. En el 60% de los casos analizados, el interés personal y profesional de instalarse en teletrabajo a domicilio se ha visto ampliado ante la perspectiva de seguir aportando un ingreso a la familia sin verse en la obligación de dejar de trabajar en el momento de tener hijos.

“Trouver un emploi à temps partiel, c’est le cauchemar de tous les parents qui veulent travailler. Alors je me suis dit: Il y a une autre solution: je peux travailler chez moi... .” (ARD6M50).

En el caso de los profesionales liberales, es significativo observar hasta qué punto la presencia de hijos/as ha sido un factor determinante en la elección.

“Los hijos son la motivación al trabajo a domicilio. Si no los tuviésemos, trabajaríamos fuera (...).” (CAT22M47)

Algunas de las personas entrevistadas ya trabajaban en el domicilio incluso antes de tener acceso a las TICs a través de otros medios tradicionales, para estar con la familia:

“Je suis traductrice pigiste, et le fait depuis 17 ans, et ça a toujours été travail à distance mais le lien n’a pas toujours été électronique. J’ai toujours travaillé à la maison mais dans l’ancien temps ont envoyé les textes, imprimés ou tapés, par messenger ou on le livré à la main.” (QUE1M41)

Y el teletrabajo, gracias a las TICs, es considerado como un paso más en su manera de organizarse, incluso con hijos,

“Le télétravail est parfait pour ça, sauf s’il y a un travail très urgent. Mais elle (sa fille) a vécu que ça. Son père a travaillé que à la maison, et puis moi aussi, c’est notre vie. Elle sait que pendant le jour on travaille, si elle est là, elle vient voir, elle s’en va... mais je crois que c’est plus facile que dans d’autres travaux. C’est pareil avec les amis, les parents... ils arrivent et ils s’en vont puis qu’on travaille.” (QUE7M42)

Estos resultados recuerdan las conclusiones de investigaciones anteriores, efectuadas en otros tipos de trabajo en el domicilio, como es el caso de la industria textil¹⁷⁰, en el cual se mostraba que la principal razón evocada por las trabajadoras (exclusivamente mujeres) para justificar la elección eran las responsabilidades familiares.

En estos casos, en los que la totalidad de las personas entrevistadas eran mujeres, la disyuntiva se presentaba a la hora de discernir entre lo que era realmente una **elección** y lo que se había convertido en una **necesidad**, al tratarse del cuidado de la familia y la esfera doméstica. Al tratarse de mujeres con un nivel de formación básico, era de suponer que no tenían muchas otras posibilidades de elección que este tipo de trabajo.

Por el contrario, como se puede ver en la tabla 5.3., las personas entrevistadas en nuestro estudio, tanto hombres como mujeres, disponen en su mayoría de un alto nivel formativo, con una buena experiencia en el mercado de trabajo, ocupando diversos puestos en diferentes ámbitos profesionales. A pesar de ello, en el momento de tener hijos han optado por trabajar en su domicilio, de forma análoga a como lo hacen otras personas con menos formación.

¹⁷⁰ Es muy interesante ver Baylina (1996) para el caso de España; y Guilloteau & Jean, (1982) y Travail Canada (1983), en el caso de Canadá.

Tabla 5.3. NIVEL FORMATIVO DE LOS TELETRABAJADORES/AS ENTREVISTADOS/AS

Titulación*	% de teletrabajadores
Licenciatura o superior	31.82%
Diplomatura	27.27%
Formación técnica	22.73%
BUP o similar	18.18%

Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

* Se ha realizado una equiparación de nivel de estudios de los diferentes sistemas educativos de las áreas analizadas

Es necesario señalar que, si bien los resultados aparecen de una manera más o menos homogénea en el caso de los dos géneros, la mayoría de veces ha sido principalmente la mujer quien ha decidido adaptarse y transformar su organización laboral para facilitar el cuidado familiar¹⁷¹.

En algunos de los casos encontrados, los/las teletrabajadores/as por cuenta propia con hijos restringen mucho sus actividades de trabajo, adaptándolas a menudo al ritmo de las disponibilidades que les deja su vida familiar. Principalmente en el caso de las mujeres, limitan de manera voluntaria el número de clientes y el volumen de trabajo alrededor de 20 horas por semana, otorgándole muchísima importancia a la vida fuera de la esfera profesional.

Esto es posible únicamente en los casos en que el compañero o marido aporta un sueldo a la economía familiar. En estas situaciones, ellas pueden permitirse ganar menos, o nada, durante ciertos periodos, sin que su nivel de vida general

¹⁷¹ A pesar de que esta tendencia se puede observar en todo tipo de trabajo en el domicilio, el colectivo de mujeres entrevistadas en esta investigación muestra unas características diferentes a las mujeres de la industria textil en el domicilio.

se vea afectado. De hecho, en algunos casos estas teletrabajadoras consideran su salario como una aportación de ayuda a la familia, y no como el salario principal.

El nivel económico de la mayoría de teletrabajadoras entrevistadas les permite, cuando lo creen necesario, pagar cuidadoras o guarderías y ayuda doméstica, para continuar compatibilizando su trabajo, a pesar de su presencia en el hogar.

“ (...) pendant la semaine je le donne à la crèche pour le garder, si c’est week-end je demande à quelqu’un qui le garde. Par l’instant j’ai la chance d’avoir quelqu’un qui ne travaille pas, parce que au contraire... Et surtout que la crèche suppose un surcoût” (ARD4H49).

Este aspecto es importante, ya que muestra que no todo es cierto en las ventajas que se esgrimen a la hora de potenciar el teletrabajo en el caso de las mujeres, como un medio para poder seguir en la esfera doméstica cuando hay hijos. En realidad, la presencia de hijos en la familia supone la necesidad de reorganizar las jornadas, los espacios, la dedicación, a pesar de teletrabajar.

“ (...) Mais maintenant on a des enfants, on travaille moins en tout cas. Avant on travaillé jusqu’à neuf heure le soir, on pouvait travailler les fins semaines, parce que à la maison quand on passe devant le bureau le travail est là et on peut s’asseoir et continuer...” (QUE1M41).

Para las personas entrevistadas, permanecer en el domicilio y trabajar al mismo tiempo gracias a las TICs es percibido como un privilegio, una forma de compartir ciertas etapas de los hijos, la familia, la pareja o de flexibilizar las tareas de cuidado.

“Je me lève vers 8 heures, c’est un peu tard pour la plus part des gens. Jim se lève avec Erik, notre garçon de 7 ans, je me lève avec Zoé, qui 3 ans et demi, et moi je l’amène à la garderie et depuis je vais chercher Erik à l’école parce que Jim ne conduit pas, et lui va chercher Zoé l’après midi. Comme ça on a chacun ... Lui travail disons de 8:30-9 heures jusqu’à 4 heures 4:30, et moi je travaille après prêt de 10 heures à 14 heures et demi, et puis, je vais chercher Erik, je reviens et je fais encore une heure. A midi on mange ensemble la plus part du temps, tout à faire une heure. Normalement on arrête entre 4 heures et 5 heures.” (QUE18M46)

Pero que no exige de necesitar ayuda igual que el resto de trabajadoras en las tareas de limpieza del hogar, y principalmente cuando se dan casos excepcionales como enfermedades de los pequeños, huelgas, etc.

“ (...) ça nous a déjà arrivé l’année passée surtout, de demander une gardienne de venir à la maison, parce qu’on avait du travail et il y avait un enfant malade qui devait être à la maison et qui voulait de l’attention, alors on a fait venir la gardienne à plusieurs reprises.” (QUE1M41)

“Non, comme je disait à un client samedi, ou je travaille et je n’ai pas là mes enfants, ou je choisi de pas travailler et en ce moment je peux les garder. En ce moment là je ne travaillerai pas. Quand ils sont malades ou qu’ils ont de vacances en général... j’ai mes parents est mes bons parents qui sont sur place ici, donc c’est eux en principe qui me les garde S’ils sont malades soit je les fait garder, soit je décide de les garder de ma journée et j’explique à mes clients qu’exceptionnellement je ne peux pas travailler ce jour là.” (ARD12M47)

“Ce n’est pas possible de travailler et être avec les enfants... il faut bien différencier ... Je dis que ce n’est pas possible, je ne pourrais pas maintenant il n’y a ... même s’ils sont très gentilles ça gêne, ça bouge ... c’est une chose ou une autre... Je travaille, ou je m’occupe de mes enfants (...)” (ARD5M40)

La situación parece ser más fácil cuando los dos cónyuges teletrabajan y pueden organizarse en casos excepcionales.

“Il y a eu une grève la semaine passé... bon, quand il y a juste Eric à la maison, comme il y a presque 7 ans, on peut travailler. Il va venir nous voir, il va nous demander des choses sans cesse, il veut de l’attention, mais il va s’occuper tout seul. Il peut jouer, chercher des activités. Mais ont est accessible, on lui parle. Ont peut travailler.”

Mais Zoé, si elle est là, il faut la surveiller. Elle ne va pas jouer à côté de mon ordinateur, non. Elle se promène par tout, prenne tout... Bon, alors on va se dire, se matin j'ai besoin de trois heures pour finir se travail, tu t'occupes des enfants et cet après-midi tu vas réviser, moi je vais m'occuper des enfants. On fait comme ça...il faut s'organiser (...)" (QUE1M41)

En algunos momentos, incluso es necesario renunciar a ciertos encargos para poder disponer de tiempo, y no trabajar en horarios intempestivos o fines de semana.

" (...) souvent on n'accepte plus du travail qui va prendre ces heures là, parce que avec les deux enfants on se dit qu'on ne veut pas le faire. On veut être avec les enfants. Et les fines semaines on se consacre à faire quelque chose en famille ou bien à faire les courses mais pas travailler. " (QUE 1M41).

Así lo corrobora la opinión de las personas solteras entrevistadas, cuyo trabajo actualmente es muy exigente en cuanto a tiempo y esfuerzo. En estos casos, han decidido no tener hijos por el momento, ya que a pesar de trabajar en casa no desean tener que llevarlos a guarderías y prefieren renunciar a la maternidad/paternidad para continuar su actividad profesional.

Paralelamente, aunque no exista la presencia de descendencia, algunas respuestas muestran que es necesario considerar otro tipo de **cargas familiares**, sin reducirlas a la presencia de hijos o al mantenimiento del hogar.

Si bien éstas son la forma más común de quehaceres doméstico-familiares, aparecen otras tareas, como el cuidado de familiares (padres y suegros; familiares minusválidos, enfermos, etc.). Estas tareas condicionan las decisiones

laborales tanto como el cuidado de los hijos, y tienen consecuencias directas en el trabajo y la organización de las jornadas laborales y personales.

Ocasionalmente, es precisamente el hecho de teletrabajar en el domicilio lo que facilita que algunas personas puedan encargarse de dichas tareas, y tener la responsabilidad de la familia en sentido amplio,

“(...) malgrat estar sola tinc moltes coses a fer. El meu pare necessita dels meus ajuts, haig d’aturar la feina cap a mitja tarda per preparar el sopar, estar una mica amb ell. Haig d’organitzar horaris que s’ajustin a aquesta franja horària...” (CAT13M39).

Paralelamente, algunas de las personas entrevistadas que se encuentran en cualquiera de estas situaciones, expresan su interés personal por organizarse de manera que les sea posible compatibilizar dichas tareas. Aunque en algunos casos, en un primer momento, la elección se presentó como una alternativa ante un cambio inesperado de situación laboral, como veremos a continuación.

5.3.3. Una alternativa con necesidad de formación.

Ante la situación laboral existente en las áreas de estudio analizadas, y las inquietudes señaladas anteriormente, algunas de las personas entrevistadas se han visto motivadas por el teletrabajo como una alternativa en situaciones de crisis.

Principalmente en las áreas de Cataluña y Ardèche, la decisión surge ante el cierre de empresas y negocios existentes en los que trabajaban las personas entrevistadas,

“Quand j’ai décidé de quitter en ’80, le magazine était en voie de fermer ses portes. J’ai profité du fait qu’ils offraient une paie de séparation. A la fin, j’avais l’impression d’aller dans un salon mortuaire tous les matins. L’équipe avait diminué. On était rendu trois. Je voulais partir avant, mais j’avais besoin d’argent. Depuis sept, huit ans, on était comme un bateau qui va couler. Je me suis sentie délivrée quand je suis partie.” (ARD8M42).

“ (...) però jo era realista. Tots els diaris feien fora a gent. No era impossible (trobar nova feina) però era molt difícil i la meva edat jugava en contra. A més a més, jo tenia moltes ganes de treballar a casa meva (...). La lluita fora ja l’havia patit massa. Tenia prou de no poder organitzar el meu temps. Estava cansada dels horaris.” (CAT4M41)

O incluso ante la dificultad de encontrar el primer trabajo una vez finalizados los estudios:

“(...) mi sueño era tener un trabajo a jornada completa. Pero, eso en este trabajo (traductora) es cada vez más difícil. Los trabajos son encargados cada vez más a autónomos, por proyectos. Así que ofrecí mis servicios de ese modo. He tenido épocas malas pero ahora veo que va yendo mejor” (CAT2M38).

En estas situaciones, a la idea e interés personales iniciales se unen otros factores fundamentales para propiciar la decisión: por un lado, la formación; y por otro, disponer de una cartera de clientes, o posibilidades de tenerlos. Dos elementos importantes en los perfiles de las personas que deciden instalarse en teletrabajo ante los momentos de crisis.

Como hemos visto anteriormente, la mayoría de personas entrevistadas disponen de una formación cualificada inicial. En algunos casos, de gran nivel y especialización (como muestra la tabla 5.4.) que les permite plantearse como

una posibilidad y no como única alternativa, el instalarse en el domicilio para teletrabajar.

“J’ai un baccalauréat en littérature anglaise et une maîtrise en traduction. (...) à Québec j’ai appris l’espagnol, l’allemand, anglais, français à fons, jusqu’à ce que je viens ici à l’université de Montréal. Alors je me suis tapé mes trois ans d’anglais (...). Et en suite pour bouffer, je suis allé chercher les outils, donc traduction.” (QUE12M39)

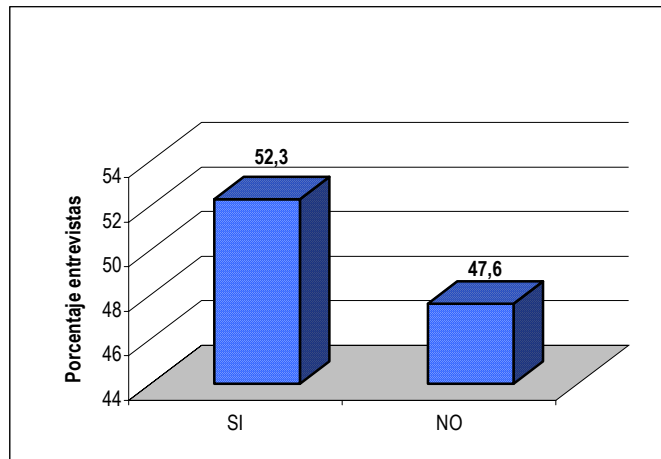
Tabla 5.4. ESPECIALIDAD DE LOS TELETRABAJADORES/AS ENTREVISTADOS/AS (en %)

Traducción- Idiomas	21.33%	Adm. de empresas	8.00%
Informática-Programación	20.00%	Artes gráficas-Diseño	5.33%
Periodismo	16.00%	Biología	4.00%
Medicina	5.33%	Sociología	2.67%
Historia y geografía	4.00%	Fotografía	2.67%
Nutrición	4.00%	Música	2.67%
Antropología	2.67%	Filosofía	1.33%

Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

Pero a pesar de todo, si bien esta formación inicial de nivel superior es imprescindible, no es suficiente para asegurar el éxito de la empresa iniciada. En este punto, aspectos no relacionados directamente con su profesión se convierten en indispensables para hacer que la alternativa laboral salga adelante. Así, como podemos observar en el gráfico 5.2., más del 52% de las personas teletrabajando realizan algún tipo de formación específica para adaptarse a la nueva organización laboral.

Gráfico 5.2. Realización de formación específica



Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

De modo que la formación sigue siendo un elemento primordial presente en la vida de un teletrabajador, tanto como en la de cualquier otro profesional; pero en estos casos, ya no se trata únicamente del reciclaje o la formación continuada de su especialidad. En el teletrabajo se añaden otros campos en los que es necesario mantenerse al día.

Como muestra la tabla 5.5., dentro de la formación continuada encontramos principalmente aspectos relacionados con las nuevas tecnologías (informática de nivel avanzado, paquetes de programas adaptados a sus tareas como profesionales independientes) y otros propios de una empresa o pequeño negocio (marketing, planificación, estudios de mercado, búsqueda de clientes, etc.) para los que en numerosas ocasiones el teletrabajador no está preparado previamente, encontrándose inmerso en la necesidad de adquirir una nueva formación al mismo tiempo que desarrolla su tarea habitual.

Tabla 5.5. PORCENTAJE DE TELETRABAJADORES QUE HAN REALIZADO ALGÚN TIPO FORMACIÓN CONTINUA

Informática- Ofimática	37.50%*
Gestión de empresas- jóvenes emprendedores	29.16%
Secretariado	29.16%
Comunicación	19.44%
Gestión proyectos	19.44%
Contabilidad	13.88%
Marketing- Telemarketing	13.88%
Diseño páginas web	13.88%
Nuevas Tecnologías de la Comunicación	13.88%
Atención telefónica	13.88%
Relaciones públicas	9.72%
Asertividad	9.72%

Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

* Los porcentajes superan el 100% ya que diversas personas han realizado más de un curso de formación

En general, se considera como principal bagaje personal la experiencia obtenida en trabajos anteriores,

“Alors, j’ai surtout 15 ans d’expérience dans le secrétariat.” (ARD12M47)

en los cuales ocasionalmente han recibido alguna formación inicial, pero que difícilmente han continuado posteriormente.

“Quand j’ai travaillé pour l’entreprise j’avais la formation basique nécessaire, et j’ai fait d’autres formations comme pigiste, rien d’autre.” (QUE7M42)

El verse envueltos en las tareas propias de su profesión lleva en muchos casos a conseguir la formación de forma independiente (autodidacta) sin seguir cursos reglados de formación, o simplemente adaptarse a las novedades ante la necesidad y gracias al contacto con otros profesionales del mismo sector.

“(...) je n'ai pas suivi aucun cours, on apprend comme ça. En faisant. Par exemple, il fait deux semaines un client m'a dit qu'on va avoir du travail sur un autre logiciel traitement de texte et il faut que je l'apprenne si je veux avoir ce travail... et voilà j'ai appris. Parce que je dois traduire sur ce format concret.” (QUE1M41)

“Non, non. J'appris toute seule. De fois je pense que je devrais le faire. Il y a des choses par fois difficiles...” (QUE2M40)

La necesidad de formación se centra principalmente en aquellos aspectos paralelos al funcionamiento del proyecto en teletrabajo. Así, ante la pregunta realizada a todas las personas entrevistadas de cómo han llegado a ser contables, secretarias, comerciales, etc, la respuesta es siempre la misma,

“ Oui, (rire)... C'est le plus dur. Être comptable, marketing, c'est très dure. Je ne fais pas beaucoup marketing... Non, je n'ai pas l'expérience. ” (QUE3M45)

Únicamente aquellas personas entrevistadas que han decidido instalarse en teletrabajo a raíz de su participación en un proyecto de promoción o desarrollo local han seguido cursos específicos para su formación como emprendedores paralelamente a los propios de su profesión.

“(...) et en suite j'ai eu une formation de créateur d'entreprise... avec des heures de formation en comptabilité, gestion et communication...” (ARD1M37)

En general, si bien consideran que no está de más seguir una formación continuada de manera regular, no lo perciben como uno de sus objetivos principales.

“Je n’avais pas besoin... mais... ça ne fait pas de mal!. Les qualités essentielles pour le télétravail ou indépendant comme ça c’est surtout d’être très organisée et puis très autonome, bon après tout le reste c’est du technique, alors ça s’apprend le jour le jour sur le tas et par les informations...” (ARD18H43)

Su esfuerzo se centra en otro de los aspectos relacionados con el éxito de su proyecto laboral: los clientes, y el mantenimiento de una cartera mínima para asegurar la continuidad del proyecto iniciado, concentran la mayor parte de sus esfuerzos.

5.3.4. Objetivo principal: los clientes

Ante la consideración de instalarse en teletrabajo como una alternativa a las formas tradicionales, los profesionales entrevistados afrontan como principal reto encontrar los clientes necesarios para mantener un nivel aceptable de beneficios. Su localización territorial influye de manera directa en la dificultad de disponer, en proximidad, de un mercado diversificado donde buscarlos, de manera que las estrategias de búsqueda de clientes se convierten en una parte primordial de su éxito.

El sistema para conseguirlo es enormemente diverso. El 65% de las personas entrevistadas realizaron tareas de marketing y promoción en el momento inicial de la instalación en teletrabajo, abandonándolo paulatinamente poco después.

“J’ai fait un petit peu de publicité en démarrant, et là ça fait deux ans que je ne fais plus riens, parce que je m’aperçois que je ne pourrait avoir par l’instant d’autres clients de la façon dans laquelle je suis organisée...” (ARD6M50)

Pocos son los que realizan de una manera sistemática la promoción o tareas de marketing, aunque todos ellos reconocen que es una tarea muy importante para su éxito.

“Por lo menos el 25% de la semana [dedicada al marketing], para comenzar, aunque yo creo que hay que hacerlo siempre; el 25 % si uno lo emplea en telemarketing funciona. Y uno se descuida mucho de eso y es lo que deja más beneficio. Cuando yo no tengo clientes, la primera cosa que hago por la mañana es dedicarme a eso, por lo menos dos horas. Esas dos horas son sagradas y después de eso hago lo que sea, pero primero eso. Primero hay que tratar de conseguir el cliente, sin cliente no hay vida. Siempre lo digo, y a mis clientes les digo, “cuando hay una llamada que entra es un cliente que yo voy a tratar de que se quede conmigo, seguro”. No siempre se logra, porque cada vez más los clientes contactan a tres personas o tres compañías. A no ser que sea recomendado por otro. Si es recomendado se asegura mucho.” (CAT10H42)

A pesar de todo, existe un volumen importante de teletrabajadores que reconocen no haber realizado nunca marketing como tal. Según ellos el “boca a oreja” es una forma mucho más eficaz. Ayudándoles de manera directa los contactos anteriores, amigos, o incluso el estar en el sitio adecuado en el momento oportuno.

“J’ai ne jamais fais publicité de ma vie. Et ça marche bien. Mais j’apprends tous les jours. Je ne me présente pas comme une rédactrice parfaite, c’est impossible. Une fois j’ai fais un travail énorme, c’était un truc énorme. Et lui a fait connaître mon nom ici et là. Et ça a fait une boule de neige.” (QUE12M39)

“C’est toujours, presque par hasard, ce sont des concours de circonstances. Un travail ponctuel et ça a débuté comme une collaboration. Ensuite une autre fois mes amis

savent que j'écris, que je recherche ça, et il y a eu un qui m'a dit a quelqu'un d'autre. Par fois je suis au bon endroit au bon moment. De fois c'est aussi si j'envoi mon CV, mais ça en général ça marche pas très bien, je en fait très peu..." (QUE3M45)

El hecho de que la mayoría de las personas entrevistadas posean una experiencia laboral anterior en su sector también facilita contar con una posible cartera de clientes, gracias a aquellos contactos existentes en anteriores trabajos.

" (...) parlant amb la gent del despatx on estava jo abans he pogut tenir dos o tres clients, així, perquè tenien alguna altra cosa més a fer, o bé han parlat de mi amb algú altre, li han dit a amics que tenien una altra empresa (...)" (CAT15M41)

O incluso a partir de los anteriores clientes de pequeñas empresas que han sido absorbidas por el nuevo proyecto creado.

"Au début il y a eu l'achat des plusieurs entreprises donc, chacun avait ses clients. Il y a eu aussi les mailings... On a fait de la pub aussi dans le journal télétravail, un mailing à tous les médecins. Mais le plus c'est le bouche à oreille. " (ARD3M38)

En algunas de las entrevistas realizadas en Ardèche y Cataluña, donde se contactó con personas que teletrabajan a raíz de proyectos de desarrollo local promovidos por la Unión Europea, el proceso es similar, pero los inicios parecen estar más arropados por las organizaciones y grupos locales.

"C'est à l'heure d'une réunion de femmes porteuses de projets finalement, où j'ai rencontré mon premier client, et puis de fil en aiguille, de femme à femme, ça fonctionne comme ça. " (ARD1M37)

En general, el proceso es en la mayoría de casos muy parecido, con unas etapas iniciales de promoción, seguidas de periodos de consolidación a partir de los cuales las tareas de marketing disminuyen o desaparecen ante el volumen de trabajo existente.

“J’ai envoyé beaucoup de lettres, aux revues, aux instances gouvernementales, aux entreprises, une centaine après prêt, et puis j’ai finis comme ça à avoir un bon client, une revue que m’a donné un travail à tous les mois. (...) et peux à peux c’est comme ça. C’est de bouche à oreille, et c’est ça. Maintenant c’est eux qui m’appellent je ne fait rien pour trouver d’autres, de nouveaux clients depuis un bon moment.” (QUE1M41)

A pesar de esta táctica de promoción poco agresiva y sistemática, es precisamente el volumen de trabajo el factor que se mantiene presente a lo largo de las entrevistas. Es el principal elemento de preocupación en todos los casos ya que de él depende la estabilidad laboral, convirtiéndose en un problema de angustia, tanto si falta como si es excesivo, ya que es difícil su gestión.

“Normalement c’est très fort (le volume de travail), mais il y a des périodes de calme. Si ça arrive à être trop calme je sais qu’il y a 5, 6 personnes qui je pourrais appeler. Je suis moins angoissé maintenant. C’est très angoissant ne pas savoir qu’est-ce qu’on va faire le mois suivant, si on tombe malade on a strictement rien, pas d’assurance, ... mais bon, je paye pour les congés maladies, pour mes enfants, j’ai deux enfants à ma charge, c’est angoissant.” (QUE10M44)

La necesidad de asegurar un mínimo de trabajo y de clientes, lleva en muchos casos a una dinámica que algunos expertos han llegado a denominar de autoexplotación. En ciertos momentos, principalmente al inicio, el miedo a dejar

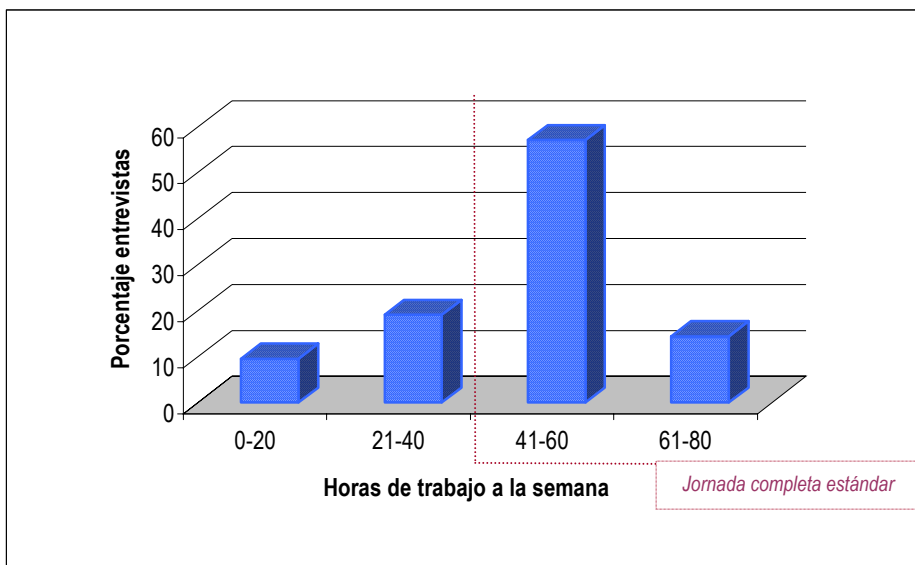
que algo “se escape” y pueda implicar la pérdida del cliente supone aceptar un volumen maratoniano de horas de trabajo.

“C’est difficile dire no, parce que si on dit no, on sait pas quand est-ce que la personne va nous appeler, surtout quand c’est un gros contrat et la personne qui nous l’offre c’est bien, que c’est un bon contrat, elle peut se sentir insulté, et le prochain bon contrat c’est possible qu’elle ne nous l’offre pas.” (QUE3M45)

“Oui, mais au départ pendant cinq ou six années j’ai jamais dit non. Maintenant je le dis assez souvent.” (QUE1M41)

“Ce sont les clients qui marquent le rythme. Moi quand je dis non, c’est parce que je sait que même si je travaille jusqu’à trois heures du matin, je n’arriverait pas. Moi aussi je me sens fatiguée... Ça m’arrive de dire non. Ça me fait mal au ventre dire non, parce que de fois ce sont des choses hyper-intéressantes, et j’ai toujours cette crainte d’un jour sans travail... mais qu’est-ce que vous voulez?..C’est sur que dans un moment donnée il faut aussi s’assurer que la qualité du travail il ne passe devant de mon bien être à moi, ma santé et mon énergie à moi... sans énergie la qualité n’est pas la même.....Franchement c’est difficile...” (QUE10M44)

Gráfico 5.3. Jornada laboral por semana



Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

Así, el gráfico 5.3. muestra que el 71.44% de las personas entrevistadas realizan **jornadas laborales** por encima de las 40 horas. Si nos centramos en los datos detallados, el 57.04% realiza jornadas que oscilan entre 41 y 60 horas semanales, y lo más llamativo, el 14.4% por encima de las 61 horas semanales, con casos que llegan a las 72 horas semanales.

Cuando nos interesamos por la **distribución de estas horas de trabajo**, surgen aspectos bastante alarmantes (ver gráfico 5.4.). A la pregunta de si trabajan a **horas atípicas** el 57.1% afirma realizar tareas profesionales fuera de los horarios previamente establecidos (nocturnas principalmente).

“Je travaille à n'importe quel heure, le week-end, le soir... Si j'ai un contrat pour la semaine suivante, je travaille 48 heures sans arrêt...” (QUE9M25)

“J'ai déjà souvent travaillé 2, 3, 4 nuit de suite. Alors ça bouffe beaucoup d'énergie mais quand il faut il faut. Pour bouffer, pour me faire connaître, tout ce que vous voulait, je l'ai fait.” (ARD12M47)

Como vemos en el gráfico 5.5., el 66.6% reconoce trabajar algunos fines de semana,

“Oui, la fin de semaine oui, très régulièrement. Cet été j'ai travaillé presque 7 jours par semaine. J'avais trop travail. J'avais accepté trop des contrats. Au début j'avais accepté des contrats qui n'étaient pas payantes, mais après c'était un gros contrat et je voulais aller jusqu'au but, mais en route sont arrivé des contrats plus payants et je les prenait.” (QUE24H50)

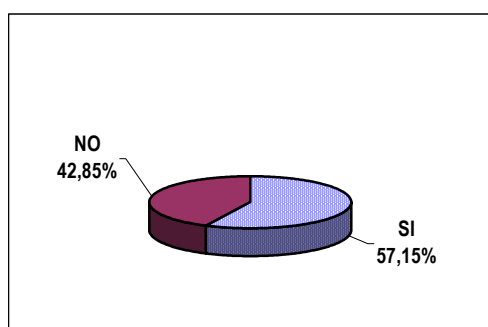
Frente a un 33.4% que se niegan rotundamente y no trabajan en esos días, si no es absolutamente imprescindible.

“Les fin semaine j’essaye de moins en moins. Il y a des gens qu’ont besoin de son week-end pour travailler chez eux, moi c’est plutôt l’inverse j’ai besoin de sortir pour ne pas travailler, parce que un créateur c’est toujours dans ta tête, c’est toujours avec toi...” (QUE11M34)

En algún caso, el hecho de trabajar en esas horas o días “especiales” factura de manera diferente, lo que puede llegar a compensar el esfuerzo, pero no la sobreexplotación en horas de ocio.

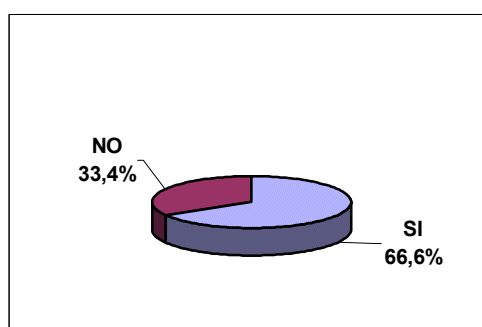
“Cuando hay contratos con entregas establecidas seguro. Si hoy (jueves) entra un contrato que con el día de hoy y mañana no es suficiente, a parte de los contratos que estoy haciendo, entonces trabajo el fin de semana, pero con precios distintos y se lo digo. Si por ejemplo es para el lunes a las 8h, es tanto; si es para el viernes de la semana próxima, tanto. Si me dice, “yo lo necesito para el lunes, pues adelante. Si tengo que trabajar sábados y domingos, o de madrugada eso se paga.” (CAT15M41)

Gráfico 5.4. Porcentaje de personas teletrabajando en horas atípicas



Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

Gráfico 5.5. Porcentaje de personas teletrabajando en fines de semana



Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

De esta forma, el pequeño porcentaje que afirma ceñirse a los horarios marcados, intenta realizar jornadas que se concentran en las primeras horas del día (a partir de las 7h. de la mañana hasta las 16h), para así poder disponer de

horas libres para dedicar a la familia, el ocio personal, o en casos excepcionales alargar la jornada laboral si el trabajo del momento lo requiere. A pesar de todo, las personas entrevistadas manifiestan contar con la flexibilidad que les otorga el teletrabajo para poder adaptar sus horarios a las necesidades de la vida cotidiana. Sin embargo, esta flexibilidad se encuentra limitada por el hecho de que, según reconoce el 76.19%, los volúmenes de trabajo no son decididos por el propio teletrabajador, sino que son los clientes y sus demandas quienes realmente los marcan.

Incluso es posible que el propio teletrabajador se convierta en proveedor de otros teletrabajadores, como muestra el caso de una técnica en informática.

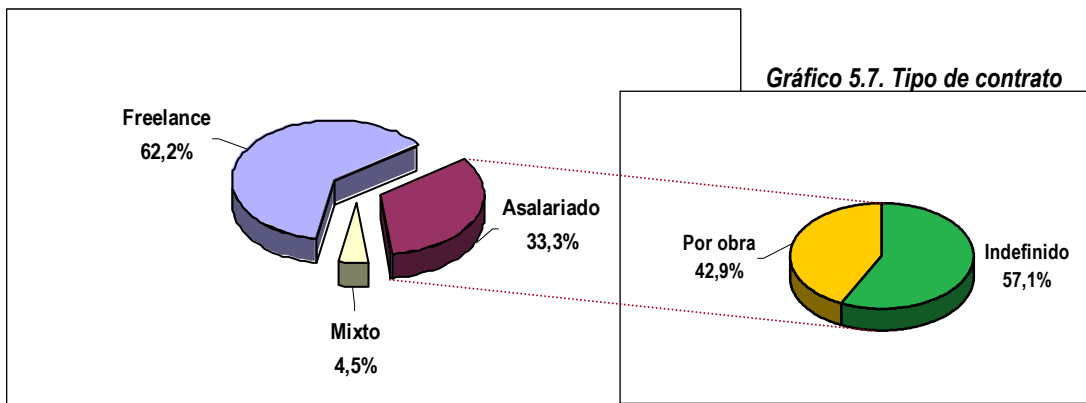
*“Yo nunca digo que no. Mis puertas siempre están abiertas. Por ejemplo yo ahora tengo contrato a tiempo completo. Y aún así llegan contratos y no digo que no. Lo que yo hago es **subcontratación**, yo superviso que las cosas salgan, y se lo doy a otro. Pero el cliente siempre está conmigo. Es mi cartera de clientes y en ese caso me acuerdo un pequeño beneficio. Pero me gusta que la relación sea clara, no sacrifico a la otra persona. Yo calculo el beneficio y lo pongo en el contrato, si el cliente lo acepta se hace y si no.... Pero no sacrifico ni de un lado ni del otro.” (CAT12H35)*

Al volumen de trabajo se le añaden las características de contratación y situación laboral propias de la mayoría de personas que teletrabajan (ver gráficos 5.6. y 5.7.). Su condición de “freelances” o autónomos (el 62.2% de las personas entrevistadas), supone una diversidad de clientes muy amplia, de sectores muy diversos en la mayoría de profesiones, que van rotando constantemente, y que si bien proporciona un trabajo muy rico, con tareas diversificadas y novedosas, también supone una adaptación continua.

“Se sont des institutions, souvent des musées, j’adore apprendre, et une chose que j’aime bien est que je ne fais pas toujours la même chose. On peut travailler sur une

exposition sur les antiquités, sur la ville de Montréal; des firmes de désigne, des boîtes des presses...” (QUE10M44)

Gráfico 5.6. Estatus laboral



Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

Del 33.3% de teletrabajadores asalariados, únicamente el 57.1% dispone de un contrato con carácter indefinido, siendo el resto contratos por obra y servicios, lo que supone un cambio continuo de empresa o puesto de trabajo.

La ausencia de un “gran cliente” que asegure unos mínimos al año, fuerza la aceptación de numerosos pequeños trabajos para suplir ese déficit, lo que conlleva la necesidad constante de adaptación, dedicar más horas a cada pequeño trabajo encargado, sin la consolidación de los ingresos.

“Mon client principal actuellement, ça fait deux ans que je travaille pour elle. Les autres, ça va fluctuer. Par fois je collabore avec un journal une fois par année. Les gens vont demander des collaborations plus importantes et c’est correct, mais ce n’est pas habituel. En fait quand les clients sont “petits”, ils offrent seulement des petits contrats ponctuels, c’est encore moins payent, parce que ça demande une plus grande adaptation à chaque fois pour le style, les lecteurs, et tout ça. C’est plus difficile les petits contrats que avoir un patron...” (QUE3M45)

Y en algunos casos una situación de gran inestabilidad laboral.

“Oui, oui, oui, tout a fait. Moi depuis 16 ans, à chaque année j’ai eu un volume de plus en plus important, mais il y a eu aussi de moments durs. J’ai eu une année mauvaise, et c’était en 94, je suivi le contrecoup de la crise, et j’ai 7 de mes gros clients qui ont du fermer leurs portes et qui n’ont pas payé. Ça c’était dur. Parce que tout ce fric qui n’est pas rentré ... et puis tout d’un coup l’activité n’était plus là, j’avais encore les autres clients mais pas aussi importants.” (QUE12M39)

A esta adaptación continuada se añade el tiempo necesario para mantener un contacto asiduo con los pequeños clientes. La diversidad supone la necesidad de una dedicación mayor, y por tanto de un mayor número de horas destinadas a cada contrato. Gracias a las TICs, las estrategias de relación con los clientes han sido profundamente modificadas, reduciéndose el contacto personal directo y favoreciendo la posibilidad de dedicarse a otras gestiones.

El 92% de las personas entrevistadas dice no tener un contacto personal directo con sus clientes excepto en casos excepcionales.

“Par exemple mon actuelle cliente, c’est le seule que j’ai rencontré avant avoir du travail. Je l’ai rencontré de visite, après ça a été par téléphone, par fax ou par e-mail. On se voit à l’occasion deux ou trois fois par année. Il y a un autre client que j’ai eu pendant long temps qu’il m’a envoyé une invitation pour le salon du livre et c’est là que je l’ai rencontré. Autrement je ne l’avais jamais vu. Puis là, la dernière cliente que j’ai eu non, je ne le jamais vu et je ne la verrai jamais. Non, les contrats sont finies, et les contacts se font par fax, et par courrier électronique, c’est tout.” (QUE3M45)

En un inicio, esta nueva situación ha supuesto para muchos un cambio importante e incluso difícil de gestionar.

“De tant en tant els conec però molt poc. Els clients, la majoria no els conec, només per e-mail o telèfon. És una de les coses que trobava més difícils al principi, no tenir contacte amb les persones, no conèixer-les...” (CAT8H35)

“Au début quand on recevait le contrat c'était vraiment ça, juste le téléphone... d'abord juste par e-mail. Quand j'ai vue que la personne a commencé à être sérieuse, j'ai pris du contacte. Juste une rencontre tout ce que j'ai besoin, après ça ... c'est la base. Tu construis la relation de travail sur une confiance, tu ne peux pas l'enlever... le télétravail là manque de quelque chose directe solide.” (QUE11M34)

Aunque a largo plazo les suponga grandes ventajas.

“Comme tout le monde est pressé, le temps de réunion est réduit. Le temps est précieux et si on peut s'arranger par téléphone, e-mail ou fax, est suffisant. Ça m'a arrivé de travailler avec des pigistes et de clients que je n'ai jamais rencontrés.” (QUE10M44)

La inexistencia de una relación directa, con desplazamientos a los lugares de trabajo habituales de sus clientes, ha creado ciertos choques de mentalidad con los empresarios.

“Et oui, j'ai du équilibrer l'affaire. Oui, j'ai travaillé beaucoup d'heures la bas (chez le client), j'ai fait vraiment le maximum, et temps en temps quand c'était quelque chose que je pouvait faire à la maison je partez. Je ne pouvais laisser tous mes autres clients pour eux et attendre à avoir du travail à lui uniquement...” (QUE12M39)

Algunas experiencias muestran que el teletrabajador/ra ha tenido que convencer al cliente de las ventajas que le puede suponer, y realizar un proceso de adaptación y convencimiento con cada uno de ellos.

“C’est rare, très rare les rencontrer (les clients). Ça serait pour un travail spécial. Par exemple il y des ans j’ai travaillé avec une traduction qui était faite par plusieurs personnes, et on révisait en équipe aussi. Je me suis arrange, parce que au début il voulait que je travaille sur place. Je du les dire que ça vaut pas la peine, si je viens tout les matins je vais perdre une heure et demie de voiture, c’est fou, je pourrait faire cette heure et demie supplémentaire pour vous à la maison. Et alors là, on s’est mis d’accord que je rentrerai une fois par semaine seulement et on se mettrait en réunion pour discuter les problèmes de toute la semaine. Alors il est mieux comme ça. Mais j’ai du les convaincre ” (QUE1M41)

El principal problema que se plantea con los clientes es el control sobre el tiempo de trabajo realizado. Todavía hoy, ciertos empresarios o clientes particulares tienen dificultad en aceptar el trabajo por proyectos o resultados finales, teniendo la necesidad de ver el trabajo cotidiano que realizan los teletrabajadores contratados.

“Ils contrôlent comme même beaucoup, autant que si je travaillait pour une compagnie. Chaque jour je reçois un message ou une visite à la page Web. ” (QUE9M25)

“Il est arrivé quelque fois au moment de signer le contrat, au début, le directeur voulait que je travaille le plus possible la bas, et j’ai demandé: est-ce que vous voulait savoir combien d’heures je travail?, Il était très mal alaise...et il a répondu: non, pas vraiment!. Et finalement je lui ai dit: c’est une question de confiance, si vous ne me fait pas confiance je ne signe rien de tout. Ça l’a cloué nette!!! (rire). ” (ARD22H37)

Incluso en el caso de aquéllos que aceptan el tipo de organización gracias al trabajo a distancia desde el domicilio, el tema de la seguridad y la propiedad del resultado suponen un proceso de adaptación,

“Normalmente no suele haber problema, pero alguna vez envían el ordenador desde la empresa por mensajería y yo se lo devuelvo sin intercambiar archivos. De manera que no puedo ni imprimir, ni sacar nada, hay una unidad de control.... Todo medidas de seguridad.” (CAT8H35)

Afortunadamente, poco a poco este tipo de funcionamiento se está generalizando entre los teletrabajadores y es aceptado cada vez más como una forma habitual de trabajo, facilitado por un lado por las TICs, que van siendo adaptadas día a día; y por otro, por la profesionalidad de los teletrabajadores. En ciertos casos, la relación profesional que se establece entre cliente y teletrabajador va más allá de la relación contractual, ya que se trabaja a un mismo nivel entre profesionales que se ofrecen mutuamente servicios especializados.

Por encima de los inconvenientes, que como hemos visto se pueden presentar en la relación con los clientes y por el volumen de trabajo inestable, las personas entrevistadas consideran esta posibilidad de realización profesional como una de las grandes ventajas que el teletrabajo puede ofrecer, muy superior a cualquier otro tipo de organización laboral existente actualmente.

“Moi ça a la tendance à changer beaucoup, mais c'est dans le sens que j'ai fait que si il y aura un projet que va arriver ils vont penser à moi. C'est vraiment une amitié quasiment, parce que c'est une façon de travailler très riche, avec finesse, engagement.” (QUE11M34)

En éste, como en muchos otros aspectos del teletrabajo, las ventajas e inconvenientes aparecen entremezclados. Es precisamente la experiencia cotidiana y concreta de cada una de las personas entrevistadas la que nos proporciona una visión más rica y elaborada, como veremos a continuación.

5.4. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

Como pudimos constatar en el capítulo 3 (apartado 3.5, página 154), las ventajas e inconvenientes atribuidas teóricamente al teletrabajo son numerosas y diversas. Si bien algunas de ellas son evidentes, otras resultan difíciles de separar a la hora de realizar cotidianamente el teletrabajo. Dependiendo del tipo de trabajo realizado, la situación personal de cada trabajador/a, la formación o especialidad adquiridas, las ventajas e inconvenientes son variados, al igual que las motivaciones que les han llevado hasta él, como muy bien expone este teletrabajador:

“Primeramente trabajaba para una empresa. Hace 5 años, yo era encargado de la oficina y al mismo tiempo yo hacía trabajo de traducción. Los trabajos los hacía en los tiempos libres, por la noche o en los fines de semana. Y luego me di cuenta que ganaba más trabajando por mi cuenta, a pesar de sentirme bien pagado donde estaba. Incluso, a veces sí me da la gana de levantarme más tarde yo puedo hacerlo y no tengo que rendir cuentas a nadie. Ésas son las ventajas y a nivel económico también. Puedes ganar mucho más dinero porque no tienes ninguna limitación excepto el tiempo que puedes invertir en hacer el trabajo. Eso por un lado, ahora, por otro lado tiene desventajas, no todo es beneficio. Siempre hay un balance. Y es por ejemplo que no tienes un salario fijo, no tienes sentido de estabilidad. Hay personas que necesitan eso. Yo estoy acostumbrado ya, pero al principio fue muy duro, muy difícil. Tener algo al final de mes.” (CAT19H46)

Cuando nos centramos en el teletrabajo como una alternativa de organización laboral, en la mayoría de casos en el domicilio, con todo lo que conlleva, aparece un gran número de aspectos relacionados, cuyo análisis resulta interesante.

Si, como hemos observado, la perspectiva varía dependiendo del agente implicado directamente en el análisis, la realización de las entrevistas en

profundidad nos ha ayudado a concretar aquellos aspectos (reflejados en la tabla 5.6.) que, para los/as teletrabajadores/as, son de mayor importancia.

Tabla 5.6. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo para las personas encuestadas			
Ventajas		Inconvenientes	
Motivo	% teletrabajadores/as*	Motivo	% teletrabajadores/as*
Flexibilidad de horarios	41.3%	Precariedad/Inestabilidad	61.3%
Compatibilizar esfera profesional y familiar	40%	Contacto compañeros/Aislamiento	36%
Autogestión Independencia	18.7%		

Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

* Porcentaje total inferior a 100% ya que existen otras desventajas con % poco significativo

Uno de ellos, la **conciliación trabajo-familia**, ya ha sido tratado ampliamente al ser considerada una de las principales motivaciones para instalarse en teletrabajo; por ese motivo, a lo largo del presente apartado nos centraremos en el análisis de otros aspectos identificados, como la **flexibilidad**, la **autogestión**, la **inestabilidad** y el **aislamiento**.

En general, el hecho de que en la actualidad el teletrabajo se esté realizando en su mayoría en el domicilio, hace que numerosos estudios lo consideren como un posible paso atrás para algunos profesionales. A pesar de que, muy probablemente, en determinados casos esta afirmación sea cierta, todas las personas entrevistadas, que continúan actualmente teletrabajando, dicen haber mejorado sustancialmente su **situación laboral**; y ello, a pesar de las

condiciones de **precariedad** que deben afrontar. Opinión contrapuesta con las hipótesis que lo señalan como un trabajo con mayor explotación y más alienante que los trabajos tradicionales.

Paralelamente, las entrevistas muestran que para los/as teletrabajadores/as la **autogestión** es una de las principales ventajas de su sistema organizativo, valorando poder elegir los contratos de manera voluntaria, siempre dentro de los límites impuestos por el temor a perder clientes. De hecho, consideran que el trato se da de una manera mucho más respetuosa y amable hacia los clientes, y a su vez éstos también lo son respecto a ellos, incluso más que sus antiguos jefes.

“(...) étant donné que tu travailles à la pige, (...) tu es très respectée. Tu es la personne qui dépanne. C’est beaucoup mieux que d’être à l’intérieur de la boîte” (ARD9H35).

De manera unánime, afirman también que el hecho de teletrabajar supone una mayor variedad, una **diversificación** de su trabajo, aunque no sea más que por el número y tipo de clientes.

“on a de tout, un “coach” de petits joueurs de jockey pour qui je faisais des lettres, des imprimeurs, un institut de conseillers en gestion, l’agence de publicité d’une grande chaîne d’hôtels et des particuliers qui viennent pour un CV et des thèses” (QUE 17H49).

En algunos casos, el perfil profesional acentúa este aspecto, como en el de las telesecretarías, las cuales adquieren un papel decisivo en el funcionamiento de ciertas pequeñas empresas. Estos clientes, ante la imposibilidad de costear una

secretaria en exclusividad a tiempo completo, acuden a los servicios de estas “nuevas” modalidades. De este modo, una única persona ejerce de secretaria para varias empresas o profesionales al mismo tiempo, y sobre ella recae gran parte del peso de gestión y administración de sus clientes.

“Je “cultive”, j’aime beaucoup l’aspect multiforme de mon travail: rédaction, traduction, administration, coordination de projet, comptabilité, agenda. Je m’amuse beaucoup.” (ARD 11M30).

La experiencia de traductores, fotógrafos, diseñadores, es mucho más variada y en la mayoría de casos disfrutan de ello.

“Et une chose que je trouve intéressant aussi c’est que de plus en plus, ou je exprime plus mon intérêt de faire d’autres choses... Parce que pour moi un texte se sont plus que des mots ... Et j’ai chaque fois des clients que me demandent d’intervenir... ça me stresse beaucoup mais au même temps... parce que c’est très intéressant...” (QUE10M44)

“Si tu trouves que c’est du travail répétitif, c’est que tu n’es pas allée chercher le travail qui te convient. Si je faisais toujours le même type de rapport, je deviendrais folle. Je fais rarement la même chose. J’ai, en fait, un large éventail de clients.” (QUE15M48).

La posibilidad de decidir personalmente sobre la publicidad a realizar, la compra de los materiales o las tecnologías necesarias, las condiciones de trabajo, etc. es una de las principales motivaciones para pasar a teletrabajar. Sin embargo, resulta curiosa la salvedad que estos teletrabajadores realizan de la diversidad de tareas: muchos de ellos no valoran de la misma manera las tareas que hacen que su trabajo sea más ameno y diversificado, que aquéllas que se ven obligados a realizar, fuera de su perfil profesional, y que su condición de teletrabajadores impone. Es el caso de ciertas tareas de gestión, contabilidad,

promoción, marketing, etc. a las que están obligados, como autónomos, para mantener su trabajo a niveles aceptables y dentro de la legalidad. En la mayoría de casos les resulta costoso realizarlas personalmente o encargarlas a terceras personas, obligándoles a realizar formaciones específicas como hemos visto anteriormente.

Esta diversidad del trabajo y la **autosatisfacción** dependen, en gran medida, del nivel de formación y el tipo de trabajo realizado. En contrapartida con la mayoría de casos mostrados anteriormente, encontramos los de aquellas personas, principalmente mujeres, que realizan labores poco cualificadas en régimen de teletrabajo, donde la monotonía es una constante. Trabajos como la introducción de datos en bases de grandes empresas, la concertación de citas y gestión de agendas de hospitales, médicos, abogados, etc. son algunos ejemplos. Este tipo de trabajo, aunque se realice a distancia gracias a las TICs, no supone ningún tipo de realización personal ni profesional, si exceptuamos un cierto grado de flexibilidad territorial.

La **deslocalización** de este tipo de trabajos, más monótonos y menos cualificados, se realizó en un primer momento a zonas periféricas, rurales, de los países que necesitaban de ellos, principalmente desarrollados. Actualmente, la generalización de la deslocalización y la globalización de la economía han hecho que estos trabajos sean minoritarios en nuestras áreas de estudio, habiendo sido trasladados a áreas mucho más alejadas, dando un salto geográfico mucho mayor, y siendo implantadas en áreas de países en desarrollo, como el Sudeste Asiático o América Latina, entre otras, que proporcionan unos márgenes de costes mucho más ventajosos, como es el caso de la introducción de datos de

las páginas de información telefónica de France Telecom deslocalizadas a Asia Oriental.

Paralelamente a la autogestión y la planificación, el factor de la **flexibilidad**, tanto horaria como organizativa, de gestión o de tipo de trabajo a realizar, que proporciona teletrabajar, es a la vez una de las grandes ventajas que se presentan tradicionalmente y un reto a conseguir en el trabajo, como veremos a continuación.

5.4.1. Flexibilidad en la jornada laboral

Por encima de todo, la **flexibilidad** y el **control directo** sobre su trabajo son los aspectos más valorados en las entrevistas realizadas. Para la mayoría de casos analizados, ese control se traduce en unas condiciones de trabajo sobre las que se tiene plena decisión: la elección de horarios convenientes, personas con las que van a realizar el trabajo, clientes, espacios, relaciones laborales...

"... avec les pieds sur mon bureau quand ça me tente!!!!" (QUE19H33)

"És no tenir sempre algú que està comptabilitzant el temps i supervisant pas per pas com van les coses, que et mira per sobre de l'espatlla, com si..." (CAT 21M32).

Sobre todo son aquellas mujeres que han trabajado anteriormente bajo el control de un jefe, las que aprecian en mayor medida esta nueva situación,

“Dans les bureaux, il y a cette attitude du chef de bureau, qui est en charge d’un groupe de femmes, qui se prend pour le maître d’école; qui fait de la discipline de deuxième année. Ça tourne au ridicule.” (ARD14M41).

“Ah oui, c’est beaucoup plus facile. On est beaucoup plus flexible, on est disponible à tout moment. S’il faut aller faire des achats on peut y aller, s’il faut aller à la banque... Si on a rendez-vous chez le dentiste. Tu peux faire des rendez-vous d’affaire dans différentes tranches horaires. De cette façon là on s’arrange assez bien. Pour faire les courses, c’est très bien, même avec les enfants” (QUE14M37)

Incluso la posibilidad de realizar organizaciones laborales mixtas son muy apreciadas.

“Mon bureau est à 50 mètres de ma cuisine, dans la même maison. Je travaille il fait 5 ou 6 ans, mais j’accepte aussi d’aller travailler dans des agences des temps en temps, d’aller travailler sur place. J’adore ça, ça me donne le meilleur du monde. J’ai la liberté et mon rythme à la maison et je peux travailler en pyjama. Et quand je vais en agence je m’habille un peu, je rigole avec les autres et tout, c’est bien. Ça c’est extra et je ne me tape pas les histoires du bureau. Ça c’est très important, et le petit patron n’a rien à voir avec moi. C’est moi en général le patron... je préfère avoir la responsabilité.” (QUE21H28)

Así, el factor de la flexibilidad horaria y de organización aparece como una de las ventajas principales a la hora de teletrabajar, tanto en el caso de teletrabajadores/ras sin hijos, que lo consideran como una posibilidad muy preciada.

“(...) cuando trabajas fuera, llegas a casa hecho polvo. Y encima te has de poner a hacerte la cena. No me apetece nada... La casa está por hacer y tu lo que quieres es salir, estás cansado... Yo al menos estaba fatal.... Tenía que preparar la comida para el día siguiente... al final nada, comía más veces en el restaurante que en casa. Y encima los fines de semana a hacer la casa... Trabajando en casa lo puedo ir haciendo poco a poco. Puede que no tenga más tiempo, pero me da la sensación de que lo combino de otra manera. Intercalo tareas y no se me hace tan pesado.” (CAT24H46).

Como en el caso de aquéllos/as que cuentan con una familia e hijos a los que atender. Es en estas situaciones cuando se aborda seriamente la aplicación de esa flexibilidad para conseguir organizar de una manera más razonable el ámbito doméstico e hijos; con objeto de facilitar la interacción del trabajo remunerado y el no remunerado que determina ciclos y modos de vida.

“Le matin très tôt non, je n’arrive pas!!!! Le matin ma journée démarre à 9 h. Puisque j’ai des enfants donc le temps de caler tout le monde ça ne peut pas être avant... donc je commence à 9 h. Par contre je peux travailler de midi à deux, j’essaye de m’arrêter à 4h 30. Pour pouvoir en suite justement profiter un peu des enfants... et réattaquer le soir. Mais tout ça fonctionne aussi dépend du niveau de travail que j’ai et de l’urgence du travail. Si ça peut attendre le lendemain... C’est sure qu’on peut s’arranger comme ça... le plus commode.” (ARD1M37)

A pesar de ello, cuando la realidad es analizada en detalle, se observa que esta flexibilidad no puede ser la panacea que se presenta desde el exterior. En general, existen unos tipos de tareas y empleos para los cuales es imposible flexibilizar los horarios. Así, en el caso de las telesecretarias, gestoras de agendas, etc. es imposible cambiar gran parte de sus horarios ya que el trabajo depende directamente de su relación con los clientes o usuarios dentro de unos horarios estipulados previamente.

De este modo, podemos considerar que estas personas disfrutan de menos autonomía que otros teletrabajadores (Felstead y Jewson, 2000), priorizando el teletrabajo como una ventaja en cuanto a la reducción de los desplazamientos y el aumento del tiempo dedicado a la vida familiar. Incluso en este supuesto, como hemos visto anteriormente, si se quiere realizar un trabajo a plena jornada,

en el cual es necesario invertir una gran parte del tiempo de presencia en el hogar, esta posibilidad no es fácil. En numerosas ocasiones resulta complicado conciliar las dos facetas.

Aquellas personas que, gracias al teletrabajo, desean crear y desarrollar una empresa o sociedad, se enfrentan a retos y dificultades muy importantes que no les permiten disfrutar de esta supuesta flexibilidad. El tiempo y la dedicación requeridos en dichos proyectos no son diferentes que en el caso de los teletrabajadores autónomos, y conllevan las mismas necesidades y problemas de tiempo y rigidez que cualquier otro proyecto empresarial, a pesar de estar en el domicilio familiar.

En consecuencia, las jornadas laborales, como hemos visto anteriormente, pueden llegar a ser maratónicas y se necesita de una buena autogestión y una situación satisfactoria, a nivel de clientes, para poder llegar a conseguirlo. En cualquier caso es necesario poder contar con unas horas mínimas dedicadas al trabajo profesional, sin cargas familiares e incluso contar con un soporte familiar importante y muy bien organizado.

Precisamente, las características propias del teletrabajo suponen que no exista un patrón de jornada laboral para los casos de las personas entrevistadas. Para superar el problema inicial, muchas de las personas entrevistadas establecen horarios y “reglas del juego”, marcando espacios de trabajo respetados por la familia y principalmente los niños, realizando jornadas más o menos constantes, muy parecidas a los horarios habituales de oficina de cada una de las áreas

estudiadas: así, en el caso de l'Ardèche o Québec, la mayoría centra su jornada principalmente en las horas de la mañana,

“En ce moment je fait de belles journées, je me lève et je commence ma journée a 9h jusqu'à midi. Alors je prends mon lunch, et je me mets de nouveau, et je fini à 5 heures. Alors je fais une journée de n'importe quel travailleur normal. En fin de semaine je travaille un peu. Pour moi une belle journée c'est une journée très remplie...” (QUE10M44)

“Je me lève a 7:30 du matin. Avant je me levais plus tôt mais ce n'est pas nécessaire. Ma fille est déjà âgée et fait tout seule. Nous faisons le petit déjeuner ensemble, je supervise ses choses avant partir et après je commence à travailler. Ma discipline commence a 8:30h. A midi j'arrête, je mange quelque chose et je fait la sieste... est très important. À 13h je continue jusqu'à 17h. Quand je ne fait pas la sieste, entre 12 et 13:30h je mange et je sort quelque part faire les courses, aller à la banque, etc. ...” (ARD10H39)

En el caso de Cataluña, el ritmo cotidiano y los hábitos culturales muestran la tendencia a alargar mucho más el horario de trabajo de la tarde, ampliando las jornadas hasta las 20h o las 21h y realizando un número mayor de “horas atípicas”.

“Doncs no sé ben bé, la veritat és que depèn del que estigui fent i el dia que tingui. La meva feina és molt creativa i no sempre ho puc fer al matí. També depenc d'altres persones que potser han de treballar amb mi... En general acostumo a començar al matí, d'hora, però hi ha dies que poden ser les deu i estar encara posada” (CAT14M39)

Pero un gran número de casos reconoce no poder establecer una jornada fija, y depende del tipo de trabajo que realice en cada momento y el volumen de trabajo que tenga.

“Je travaille jusqu'à que j'ai tout finie, quoi, alors ce peux très bien que je finisse à minuit, à trois heures du matin, que je ne dorme pas du tout ... Mais ça roule comme ça... et pour ma santé physique et mentale, je vais m'entraîner une heure chaque jour. J'arrête pour manger, j'ai toujours faine, alors ... Vers une heure je vais, soit me préparer quelque chose, si j'ai un peu de temps, j'adore cuisiner et je mange bien, je ne mange pas des fast-food ... Je me fait de trucs simple, parce que ça soit agréable (...).”(QUE12M39)

Generalmente, el aspecto personal que más se resiente es la disponibilidad de **tiempo libre**, y su gestión se muestra como uno de los problemas más presentes en las personas entrevistadas y en la relación con sus familias o parejas, si existen.

“Non, du temps libre je n’ai pas souvent, non. On est sortis mon copain et moi ensemble une fois récemment, mais peut être on ne l’avait pas faite 4 ans avant. Sortir au cinéma, non. On ne fait pas énormément de choses comme ça. Mais j’ai commence cette année, je me suis dit, je vais sortir. Alors je suis sortie avec des amies 5 o 6 fois depuis l’automne, le soir. Et je participe à un comité alors, je vais tout les mois, et il y a des réunions à la garderie, des réunions à l’école, une fois par mois, ou tous les deux mois, et pour moi c’est une sortie. Ce n’est pas du temps libre, mais ça change.” (QUE1M41)

Normalmente, los primeros años de instalación en teletrabajo son los más duros, y en ellos el tiempo libre es casi inexistente; para ir poco a poco aumentado a medida que el proyecto se consolida, a medida que se aseguran los clientes y es posible rehusar trabajos concretos para disponer de unos días de vacaciones.

“Jo m’organitzo. El primer any va ser molt difícil, però ara va millor. No tinc problema, se que a les set plego i puc fer d’altres coses. Per les vacances és més complicat però no acostuma a haver-hi problema. Si vull informo als clients, sobretot els que tinc amb molta freqüència.” (CAT13M39).

“Ah. Pour mes vacances... maintenant je suis plus organisée au bout de 4 ans!. J’essaye d’aller prendre toujours au même temps. Les gens pour qui je travaille régulièrement le savent et s’ils ne le savent pas je leur renvoi un petit mot un mois avant pour lui dire de “cette date à cette date je serai en vacances” et en principe je ne travaille pas, quoi. Soit si vraiment il y a quelque chose d’urgent à faire pendant cette période là que j’aurais oublié...” (ARD1M37)

A pesar de la dificultad, gracias a la flexibilidad y el ahorro de desplazamientos, reuniones, etc., algunas personas consideran que el tiempo disponible es superior y pueden dedicarlo a otras actividades sociales, lo que les ayuda a mantener su vida social en diferentes espacios.

“Je trouve que j’ai plus de vie à moi, que je n’avais avant en travaillant dehors... Je fais plus de choses pour moi, je ne sais pas... peut-être parce que je les fais au moment que j’en ai besoin. Je ne suis toujours à plein temps. Je me trouve chanceuse !!! ” (QUE11M34)

“Maintenant avec Erik à la garderie, on commence à connaître beaucoup plus de monde, on voit les parents, on crée un autre réseau qui n’est pas du travail, il y a des autres qu’on voit les fins de semaines, on parle.” (QUE1M41)

“Es una de las cosas que encontraba más difícil, no tener contacto con las personas. Así que lo que hago con el tiempo libre es voluntariado. Trabajo para una organización de ayuda (...), formo parte del consejo de administración y del consejo ejecutivo, eso me permite salir. También doy cursos, me los pagan, pero no lo hago por el dinero. Es porque quiero salir, hacer una actividad fuera, aprovechar el tiempo.” (CAT6H29)

Cuando este aspecto personal no consigue solucionarse, la dificultad para desarrollar el proyecto aumenta, y a largo plazo conlleva el abandono del teletrabajo, principalmente entre los autónomos, a no ser que se disponga de un trabajo a tiempo parcial y en unas condiciones particularmente buenas para poder combinar las dos esferas, laboral y familiar-personal. Incluso en el caso de teletrabajadores sin cargas familiares, la situación puede llegar a ser muy difícil de gestionar.

“Voilà, c’est imprévisible. Par contre les inconvénients c’est ça.... C’est qu’au bout d’un moment ça stresse” (ARD16H25)

“(...) jo tenia la sensació de que les meves jornades no acabaven mai. La feina s’acumulava sense arribar mai. Les feines de la casa sempre estaven per fer. Era un recomençar etern!. (...) Hores d’ara prefereixo sortir. Malgrat que mengi fora o de camí cap a casa... Ara el que em falta es buscar algú que em faci les feines de la casa i ja seré feliç (...)” (CAT7M40).

A pesar de todo, siempre existen experiencias, casi idílicas, que muestran la posibilidad de reconciliar las tareas y aprovechar las ventajas, constituyendo ejemplos de satisfacción ante su organización actual. En general, consideran que es mucho más interesante su forma de organizarse en teletrabajo. Disponen de mayor tiempo personal, y alternar tareas domésticas y profesionales les resulta satisfactorio, consiguiendo que les parezcan menos agobiantes que anteriormente.

“(...) tu te lèves à six heures, tu pars une brassée de lavage, tu travailles jusqu’à sept heures moins quart, tu le mets dans le séchage. Tu recommences à travailler à sept heures moins dix après avoir parti une autre brassée. Tu plies ton linge entre ça. A taper tout le temps, tu es bien contente qu’il y ait du linge à plier, parce que tu viens bien tannée. Tu arrêtes quinze minutes, tu laves un peu de vaisselle du déjeuner en prenant un café. La balayeuse, moi ça me fatigue de la passer tout d’un coup, alors tu en passes un peu; j’en fais une demi-heure et je tape un peu. J’époussette un peu ce coin-là. Tu fais le ménage tranquillement à travers tout ça. Tu prépares le souper: tu fais le roast-beef. Là, tu arrêtes. Tu pars les patates. Quand ton mari arrive, tu as fini de travailler et de préparer le souper. Puis là, tu peux jaser avec lui.” (ARD19M35).

En general, las entrevistas en profundidad realizadas muestran cómo un gran número de teletrabajadores, en los inicios de su instalación, se ven obligados a trabajar un volumen importante de horas para obtener una rentabilidad mínima, aspecto que les impide disfrutar de las posibles ventajas de flexibilidad horaria que les ofrecería el teletrabajo. De ese modo los problemas surgen a la hora de

planificarse y realizar jornadas más o menos razonables, aspecto interesante que analizamos a continuación.

5.4.2. El misterio de la autogestión: saber planificarse.

Aunque en un principio la autogestión es considerada una ventaja muy interesante y llamativa para la mayoría de teletrabajadores, no exime de constituir uno de los aspectos más complicados del teletrabajo. Principalmente, **saber planificarse** no siempre es fácil, y en muchos momentos ni tan siquiera es posible, ya que se depende casi exclusivamente de las necesidades de los clientes para los que se trabaja.

De hecho, el total de las personas entrevistadas opinan que se trata de uno de los temas más difíciles y personales, y cada profesional busca sus propias estrategias. Por ello, los casos y soluciones adoptadas son variados.

Un gran número de las personas entrevistadas reconocen, con gran optimismo, no ser capaces de mantener una planificación real,

*“Mais la **planification** là, c’est un **grand mystère**. J’ai costume de dire que j’ai adopté la théorie des bouchons, de me laisser rentrer dans la vague mais sortir toujours. J’ai réalisé très vite que la planification n’existe pas, au moins je n’arrive pas... peut être chez les pigistes...ça dépend de la situation personnelle... Le plus difficile est qu’il n’y a pas moyens de dire ce on va faire la semaine suivante...” (QUE10M44)*

Otras van aprendiendo, y la experiencia les ayuda a tener unas líneas generales, dependiendo siempre de los clientes y de la posibilidad y habilidad para negociar con ellos,

“Oui, ça dépend des clients, mais on peut dire que c’est moi. J’apprends a fur et à mesure, on se serait rencontré il a un an et demi et je te dirait ah!. (rire). De fois c’est ridicule, mais je ne peux pas dormir, j’ai du travail il faut que je le fasse... C’était énorme, et c’est dur à faire, respecter ça, le control... Mais je trouve que c’est assez amené présentement, ce n’est pas idéal, mais.... ” (QUE11M34)

“Oui, c’est ça. Ont m’appelle et je dis oui ou non, si je peux le faire. Si j’ai le temps, la disponibilité cette semaine ou si je pourrai le faire la semaine prochaine et si ça les arrange ont se met d’accord. Il y a toujours une date de tombée pour les traductions et c’est souvent serré alors il faut s’entendre avec le client, et c’est ça. C’est plus un continue avec des moments creux, par fois il y a des moments où ont dit beaucoup non, mais plus au moins c’est distribué au cours de l’année. Et on sait par expérience combine ont peut faire pendant une journée. Grosso modo on peut faire, disons un calcul 1000-1500 mots maximum par jour. Alors on fait la multiplication c’est claire. ” (QUE1M41)

En otros casos, la planificación es más clara, y se crea toda una serie de estrategias personales para afrontar los momentos más duros,

“Lo que yo digo es que el trabajo que llega no espera, lo hago. Aunque pueda hacerlo mañana, yo lo hago hoy, aunque sea para el viernes de la semana que viene. Y generalmente en los plazos que yo me doy. Por ejemplo si estoy seguro de que termino el lunes le digo al cliente para el viernes. Para mi es el lunes, y yo voy a tenerlo para el lunes. Así cuando le digo al cliente ya está listo, “eh tan rápido!!!”. Yo lo he hecho en el tiempo normal, pero él tiene la impresión de que ha sido rápido. Es una estrategia de vendedor!!! ” (CAT19H46)

Algunas personas, minoritarias, favorecidas por la situación, planifican el volumen de trabajo según sus necesidades económicas,

“Jo faig al revés. Penso en quant necessito al mes i treballo per buscar-ho. Jo tinc el meu pressupost de casa, de tot el que necessito mensualment, i això és el que tinc. No tinc problemes, tots els mesos aconsegueixo amb això.” (CAT1M34)

Y también hay quien, a pesar de todo, sigue considerándolo una ventaja y un atractivo propio, afrontándolo con buen humor.

“Oui je pourrait travailler moins, mais si je le fait je vais perdre des clients. Je vais te donner un exemple parfait. Ce matin j’avais rendez-vous avec toi à 8:30h. À 8h. moins cinq je reçois un appel d’un de mes clients qui me dit “notre entreprise fait une grande soirée vendredi soir et on a oublié de faire traduire la lettre d’invitation en français, et il nous la faut aujourd’hui ...”. Alors je lui dit, “écoute je pars, j’ai deux autres rendez-vous, je suis sûre de ne pas être libérée avant midi ou une heure. Quand il faudra le plus tarder?”, et ils m’ont dit «à 4 heures cet après-midi”. Devine tu qu’est-ce que je fais après ??? (rire). Et c’est toujours comme ça. J’ai jeté un coup d’œil au document, c’est court, je connais le sujet, ça ne sera pas long, mais ... Ça c’est comme ça en général ...” (QUE23M49)

A pesar de todo, actualmente los expertos han dado en considerar esta situación como un ejemplo del riesgo existente de **autoexplotación** que tiene el teletrabajo. La realidad de los casos encontrados y las opiniones expresadas en las entrevistas en profundidad nos hacen pensar que ese riesgo, aunque posible, es bastante reducido. Lo que realmente pone en riesgo las iniciativas de teletrabajo, y puede provocar prácticas fuera de la normalidad, es la ambigua situación legal y laboral en que se encuentra la mayoría de teletrabajadores/as, como veremos a continuación.

5.4.3. Estatus laboral, legislación y precariedad.

Aunque, como hemos señalado en el capítulo 3 (apartado 3.5.5. página 166 y 3.6, página 173), las legislaciones laborales respecto al teletrabajo difieren en las

diferentes áreas de estudio, la situación legal y laboral de los teletrabajadores se enmarca en un vacío legislativo. En muchos casos, este vacío se ha intentado suplir utilizando el marco jurídico y fiscal del trabajo a domicilio, sin tener en cuenta las especificidades de esta organización laboral particular.

La realidad que dibujan las encuestas realizadas en el presente estudio no difiere mucho de la precaria situación que muestran los sindicatos y las asociaciones de teletrabajadores.

“Il y rien à faire dans ce niveau là, sauf faire le rapport d’impôtes, mais il n’y a pas de statut particulier pour les télétravailleurs.” (QUE1M41)

Este vacío provoca que algunos de los casos analizados se encuentren en situación de cierta ilegalidad ya que, sin alcanzar el nivel de recursos económicos que ellos consideran mínimos, realizan su tarea profesional sin ninguna figura legal que les ampare, y por tanto sin cumplir los deberes fiscales que les correspondería. Regularizar su situación les supondría un volumen de gastos superior al que se pueden permitir, y consideran que las leyes actuales no están adaptadas para facilitar la creación de nuevas empresas o compañías profesionales y salir de la ilegalidad.

“Non, en ce moment je n’arrive pas au minimum à déclarer, alors pour être autonome tu as d’être enregistrée..... et il y a beaucoup des problèmes comme compagnie, parce que les impôts et els lois ne sont pas faites pour aider aux petites et jeunes compagnies....” (ARD17M36)

Aquellos/as teletrabajadores/as que disfrutaban de un relativo éxito profesional y pueden asegurar unos beneficios mínimos se lanzan a crear una empresa o compañía que se ajusta a su situación (según la zona) sin conllevar excesivos riesgos económicos.

“Ce qu’ici on appelle une compagnie avec responsabilité personnel (registrée), tous mes biens sont responsables, je suis l’aval de la compagnie. Je ne mets autant en risque. J’ai des contrats dans lesquels j’investisse mon temps et mon équipement mais je ne risque pas. Ce que je peux perdre est mon équipement. Il y a une quantité d’argent comme à responsabilité de 300000 dollars et tu est obligé a faire de la compta chaque année, mais je la fait moi-même avec un programmes de comptabilité et je n’ai besoin de plus rien...” (QUE8H44)

O se inscriben como trabajadores autónomos con una entidad jurídica, a pesar de que ello les comporte más gastos, más trabajo y más burocracia interna que ventajas.

“Ah, oui, je suis travailleuse autonome, je suis incorporée. Le nom de ma compagnie ne peut être prise pour quelqu’un d’autre. Mais légalement je suis une entité juridique. J’ai certaines responsabilités, je dois répondre de toutes mes dépenses, de toutes mes rentrées. Je dois faire des rapports, de la tenue des livres, ça comporte beaucoup de paperasse, du côté fiscale ça comporte certaines obligations aussi, et puis voilà.”.(QUE12M39)

Una minoría encuentra la solución en la organización mixta, asegurando un trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena que cubre un mínimo, tanto salarial como de prestaciones sociales.

“J’ai un employeur donc avec j’ai payé une partie salarié. J’ai un salaire avec tout ce qui est cotisation sociale, retraite, chômage... et pour ma partie indépendante je paye un plus des cotisations à d’autres caisses, pas de chômage, mais de retraite et sécurité

sociale... Les travailleurs indépendants des qu'on arrête on n'a pas droit au chômage.... " (ARD18H43)

A pesar de estos casos reducidos, la realidad muestra, como hemos señalado en apartados anteriores, que más del 60% de las personas entrevistadas trabajan como autónomos (ver apartado 5.3.4. página 288) siguiendo normativas y legislación fiscal propios del trabajo a domicilio de profesionales liberales, en el mejor de los casos con contratos privados por trabajo encargado, o simplemente en una relación de confianza con los clientes.

"Jo soc independent, no tinc contracte. Treballo completament sense contracte amb els clients, i és veritat que potser... És una relació de confiança i deuria haver contractes. Les persones ben organitzades, que es quadren, fan signar contractes... Jo al principi vaig pensar en fer-ho, però és veritat que això tira una mica enrera, perquè hi ha gent que li fa por i si a sobre de que costa tant... D'altra banda com jo no treballo realment per empreses, sobretot són associacions i sindicats, ONGs, doncs elles també tenen una situació precària i és clar... què puc fer ?".(CAT10H42)

"Mais c'est toujours des ententes verbales. Bon, des fois, quand sont des clients comme l'actuel magazine, je ne demande rien, je fait confiance et une fois que c'est fait j'envoi ma facture, et puis il paye. Donc ... c'est comme ça. Avec les autres je n'ai pas des papiers, avec l'entente ça ce fait sans problèmes. " (QUE3M45)

Esta situación conlleva habitualmente que el nivel de remuneración recibido por los/as teletrabajadores/as no sea acorde al que tradicionalmente se adjudica al sector de profesionales liberales.

En el caso de las teleoperadoras asalariadas u otros teletrabajadores/as que disponen de un contrato fijo, el **salario** es más o menos comparable con el resto del mercado,

“Ne sont pas de gros salaires. Au début tu commences au SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance), et après ça va jusqu'à 7€ de l'heure. Mais surtout autour de 6.5€. Après il y a quelque prix de productivité, sur le nombre d'appelles, si on est plus au moins motivée, parce que c'est vrai que le salaire...” (ARD20M38)

Pero los/as profesionales y las telesecretarias autónomas en el domicilio (el 76.19% de las entrevistas realizadas), se ven en la necesidad de trabajar, en muchas ocasiones, un volumen de horas muy superior, (a horas intempestivas, noches o fines de semana) para obtener un salario equivalente al que les ofrecería un trabajo de jornada completa por cuenta ajena.

La remuneración media declarada oscila, para el conjunto de las áreas de estudio, entre 750 y 900 €/mes, aunque es necesario señalar que en este aspecto las respuestas obtenidas en las entrevistas pueden variar sustancialmente, ya que en algunos casos ha sido difícil conseguir una respuesta sincera y precisa. Así, la tabla 5.7 recopila las respuestas obtenidas, de las cuales el 33.3% se sitúa en dicha franja salarial, seguidas de un grupo importante, el 28.57%, que declara obtener unos beneficios de más de 1200€/mes por su actividad profesional.

Tabla 5.7. Ingresos obtenidos (€/mes)	
Ingresos*	% de teletrabajadores
< 600 €	19.04%
600-750 €	9.52%
750-900 €	33.30%
900-1200 €	9.52%
> 1200 €	28.57%

Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

* Se ha realizado la conversión de las diferentes monedas al €.

Si bien estamos hablando de unas cantidades nada despreciables, es evidente que no es posible de ningún modo compararlas con los beneficios que habitualmente obtienen otros grupos de profesionales liberales que, como los teletrabajadores, mantienen un estatus de trabajadores autónomos. Sobre todo si se presta atención a ese 19.04% de personas teletrabajando que declaran recibir menos de 600€ al mes, y que si bien en algunos casos se trata de personas que teletrabajan a tiempo parcial, (el 23.8% del total de personas entrevistadas afirma contar con otros ingresos), también engloba ciertas situaciones de personas con grandes dificultades para llevar adelante su proyecto profesional y personal, ya que si bien en la mayoría de situaciones cuentan con la aportación de la pareja, en el 47.6% de los casos entrevistados los beneficios obtenidos por el teletrabajo son el único ingreso del que dispone la unidad familiar.

“Non, non, je ne peux pas faire des prévisions. Heureusement j’ai mon homme qui travaille et c’est avec son salaire qu’on paye les dépenses de la maison...” (QUE9M25)

“(...) on peut pas du tout faire des prévisions à long terme financièrement. Et surtout c’est que même en utilisant ça journée au maximum on arrive pas à dégager un salaire... moi pour l’instant je n’arrive pas. Donc, ça c’est dommage parce que c’est relativement intéressant. Moi j’ai l’impression d’être toujours en formation... Pour ça je ma dis que même si je ne gagne pas trop finalement j’apprends plein de choses et d’une autre partie c’est ma quatrième année. Au bout de 4 ans j’aimerais bien me gagner la vie, quoi!!” (ARD1M37)

La ausencia de una cobertura legal plantea también un problema salarial, ya que provoca una falta de consideración por parte de los clientes y de la sociedad que les rodea o necesita de sus servicios profesionales, repercutiendo en la remuneración que se considera adecuada por el trabajo que realizan.

“Parce que encore ont été considérés comme des secrétaires de luxe. Et dans la tête, bien de gens même si savent... C’est bien que en général on a fait des études et bon, ont a le droit à certaines tarifs horaires et tout ça, mais légalement c’est écrit nulle part. Il a comme des règles non dites. Eux nous prennent comme des secrétaires de luxe, et n’importe qui, peut téléphoner et me demander comment ce fait une lettre.” (QUE4M40)

“Sobre todo en el plano Internet, los clientes son reticentes, uno de ellos me preguntó como podía hacer el trabajo 10 veces más barato, a lo que respondí que porque yo no tenía los mismos gastos que las grandes compañías, ni local, ni asalariados, ni nada, yo lo hago todo. Pero cuando me preguntó que pasaría si yo quebraba al mes siguiente, no supe qué responder, la verdad es que no tenemos ninguna seguridad, pero el dinero que ellos perderían sería infimo, sería 10 veces menos de lo que les va a cobrar la gran compañía.” (CAT17H47)

Y sobre todo en la dificultad a la hora de cobrar y hacer mantener los compromisos de pago de ciertos clientes, ya que en muchos casos los/as teletrabajadores/as depositan su trabajo en una relación de confianza sin ningún tipo de cobertura legal.

“Aussi le problème du télétravail, mais plutôt du travail à la pige, du travail autonome c’est un statut très, très précaire, c’est difficile de se faire payer. De fois les gens disse vous avez juste à négocier vos conditions. Mais en fait les personnes qui peuvent négocier sont des personnes qui ont plusieurs années d’expérience, et même à ça...” (ARD24M46)

“D’un autre côté, j’essaye de mettre les moyens pour me faire payer. Mais j’ai eu aussi des problèmes avec des clients. Et même quand tu ne les as pas ça arrive d’être payée quelques mois après.” (ARD17M36)

El pago mediante transferencia a cuentas bancarias profesionales, sistema habitualmente utilizado, permite que los clientes se demoren más de lo habitual (en muchos casos más de 90 días), y los bancos no parecen dispuestos, por el

momento, a facilitar a los teletrabajadores la posibilidad de cobro a través de visa o sistema on-line, ya que exigen para ello grandes sumas en concepto de fianza.

“Même j’ai essayé d’accepter les cartes bleus et visa. Je trouvais plein d’avantages, mais les banques sont tellement exigeantes... Si tu acceptes des transactions pour 10.000 dollars l’année, ils demandent une caution de dépôt de 10.000 dollars. Ils ne risquent rien, seulement des bénéfices. Je lui ai proposé une relation d’affaires, ce n’est pas une aide!. Je lui propose une ligne d’affaires, pour gagner de l’argent ensemble il faut risquer ensemble. Mais avec ses conditions non, merci... je préfère continuer à faire tout moi-même. ” (QUE8H44).

A pesar de todo, en este aspecto consideramos que es necesario ser prudentes con las cifras, y abordarlas de una manera global, ya que no existe el medio para comprobar la exactitud de los datos obtenidos. Así, a la pregunta de si se consideran bien remunerados, en general las personas entrevistadas no responden de una manera negativa, y parecen valorarlo de manera satisfactoria gracias al resto de ventajas de las que disfrutan.

“Ça varie tellement d’une année en année... et ça diminue aussi (rire...)... Prévoir c’est une question que je trouve difficile. Je dirais non, de media je ne sais jamais... Je sait combien je peut faire à la semaine, et combine des semaines je ferai à la limite, mais je ne sait jamais exacte... Oui, on ne deviendra pas riches... mais... (rire) ” (QUE18M46)

“Et c’est sure que ce n’est pas évident, mais malgré tout j’arrive a gagner ma vie, j’ai eu des bons années. ” (ARD13H39)

La situación como autónomos no ayuda a la hora de realizar los trámites y cotizaciones fiscales obligatorias, por lo que a menudo se producen situaciones que lindan con la ilegalidad.

“Je ne me suis pas enregistrée, parce que jusqu’à maintenant je ne pas vu l’avantage de faire tout ça. J’ai des contes de banque distants, j’ai des numéros de téléphone

distant pour ça... C'est difficile de faire un budget parce que ça fluctue toujours. C'est très difficile... Dans un moment donnée je vais le faire pour me dire, si par exemple je vais faire un montant X par année, combien je devrait charger. Mais ça m'épuise, penser à des choses comme ça, pour arriver à négocier un prix pour page..." (QUE3M45)

Este aspecto, que no es exclusivo de los teletrabajadores, se acentúa en estos casos ya que, si bien ser teletrabajador no comporta explícitamente ser autónomo, la realidad muestra que la mayoría de las personas que actualmente teletrabajan lo hacen por cuenta propia. Este factor ha dificultado en algunos momentos la realización del trabajo de campo, ya que ciertos teletrabajadores no han creído conveniente ofrecerse para la realización de las entrevistas, o han obviado ciertas respuestas conflictivas.

Así, cuando se profundiza en las cuestiones de **derechos o ventajas laborales**, la situación se presenta realmente preocupante según las áreas de estudio. Las reacciones ante la pregunta son claras y recurrentes.

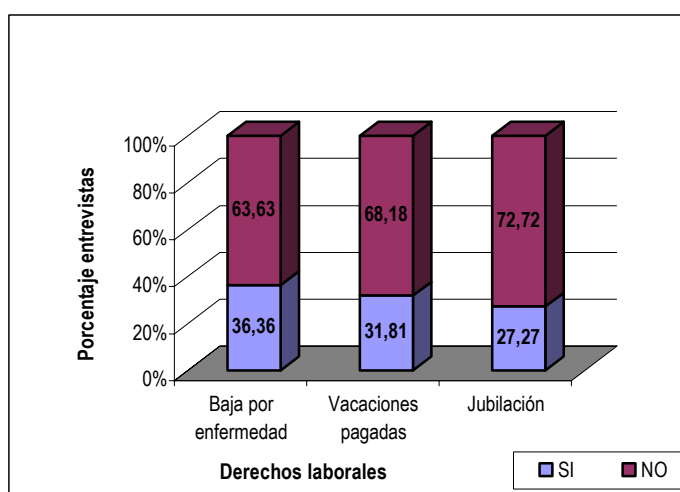
"Des vacances payées!!! (rire), non, il n'y a pas ça!!! Ça regarde chaque travailleur autonome." (ARD21M26)

"Pas du tout... Par exemple quand j'étais enceinte, j'aurais bien aimé avoir de l'argent qui rentré. Je n'avais pas d'assurance chômage, et il n'y avait personne qui allait me payer pour congé maternité quand je ne travaillais pas. Et ça peut représenter une bonne somme." (QUE22M50)

Como muestra el gráfico 5.8, más del 63% de las personas entrevistadas que están teletrabajando no disponen de ninguno de los tres aspectos planteados

como derechos laborales (baja por enfermedad, vacaciones pagadas, embarazo y maternidad, jubilación).

Gráfico 5.8. Derechos laborales



Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

La peor situación se da en la posibilidad de contar con una pensión de jubilación, prestación por enfermedad prolongada o maternidad, de la cual únicamente dispone el 27.27% de las personas entrevistadas. En este aspecto, es necesario señalar que se trata principalmente de aquellos/as teletrabajadores/as que trabajan por cuenta ajena y disponen de un contrato más o menos fijo con un empresario o cliente principal.

“La retraite on doit la prévoir, mettre de l’argent de côté, il y n’a pas d’employer qui va mettre un certain montant... mais nous c’est nous même qui le font. Et l’assurance maladie, on peut prendre une assurance invalidité pour plusieurs mois, une grande maladie, mais qu’on a la grippe une semaine on a rien, on gagne rien. Une semaine compte, c’est une semaine d’argent qui ne rentre pas. Mais c’est comme ça, on ne vit pas.....” (QUE1M41)

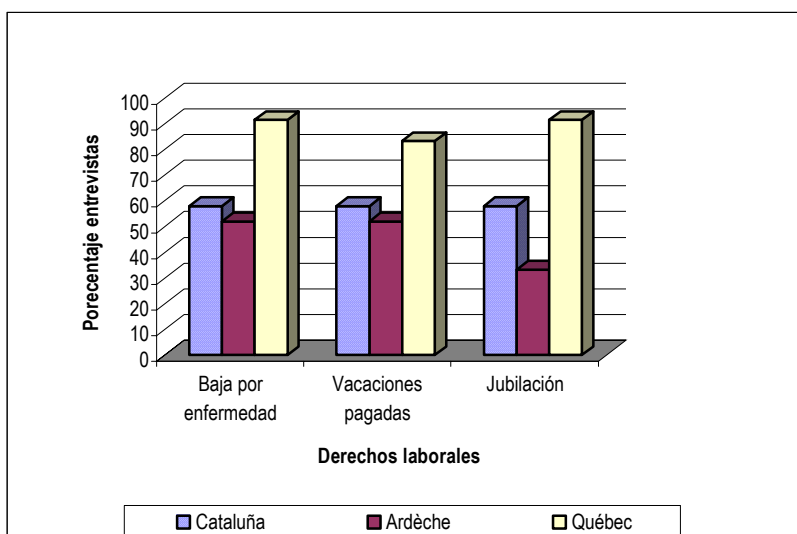
“(...) estoy invirtiendo en unos planes de jubilación porque puedo ahorrar y como está exento de impuestos, incluso reduzco en un 40-50% los impuestos. Todos los meses pongo dinero ahí, tengo un dinero que automáticamente se deposita en esa cuenta.”(CAT9M26)

En el caso de las vacaciones, la cosa se complica, ya que se unen diferentes aspectos. Por una parte, es realmente difícil organizar la distribución del trabajo y de los clientes para disponer de ese espacio de tiempo; y por otra, el hecho de no tener una cobertura salarial supone que no se dispone de remuneración en ese periodo de tiempo.

“Là un des grands désavantage d'être à son compte c'est qu'on doit assurer tout ça. De mettre de côté de l'argent pour les vacances et puis pendant les vacances on ne gagne pas non plus, Ce n'est pas uniquement qu'on les paye mais en plus on ne gagne rien.” (ARD5M40)

Estos datos se muestran mucho más explicativos cuando son analizados por áreas de estudio, como vemos en el gráfico 5.9 a continuación.

Gráfico 5.9. % de entrevistados/as NO disfrutando de derechos laborales.
Por áreas de estudio



Fuente: elaboración propia a partir de los cuestionarios realizados

Si aislamos aquellos casos que no perciben ninguno de estos derechos laborales, vemos que en Cataluña y Ardèche la situación es mayoritariamente negativa, con un 58% de personas sin dichos derechos, pero muy lejos de la realidad existente entre los teletrabajadores/as de Québec, donde son llamativos los porcentajes de teletrabajadores/as que no disfrutaban de estos derechos, llegando a cifras realmente alarmantes. En Québec el 91.6% de las personas entrevistadas dicen no disponer de baja por enfermedad, ni pensión de jubilación; así como el 83.3% de no poder disfrutar de vacaciones pagadas.

La explicación a estas cifras se encuentra principalmente en la situación laboral de la mayoría de las personas entrevistadas en cada una de las zonas de estudio. En los casos analizados en Cataluña y Ardèche, un número importante de teletrabajadores/as se enmarcan en proyectos de desarrollo, potenciados por la Unión Europea, en los cuales disponen de una situación laboral protegida; o se trata de personas en situación de teletrabajo con contrato laboral por cuenta ajena. Por el contrario, la realidad del teletrabajo en Québec es claramente diferenciada, siendo la mayoría de teletrabajadores/as autónomos, ya que las experiencias han surgido directamente del sector privado como proyectos personales o individuales, lo que conlleva una situación de inferioridad en las condiciones laborales.

Incluso en el caso del 8.3% de las personas entrevistadas en Québec que dicen disponer de una pensión de jubilación o baja por enfermedad, al investigar un poco más, se trata de planes de pensiones personales o prestaciones recibidas gracias a la contratación de una mutua de cobertura sanitaria.

“Nous avons la condition de travailleur indépendant, autonome. Pour la santé, ça fait partie de nos dépenses. Nous ne sommes pas obligés à payer l'assurance maladie, c'est une mutuelle.” (QUE7M42)

“Quand on arrive à se faire une bonne couche de clients comme la mienne, on peut, en un certain moment, on a les moyens de s'offrir une assurance spéciale. Et c'est très, très nouveau ... L'ordre justement de traducteurs et interprètes agréés du Québec, s'est arrangé avec une compagnie d'assurance dernièrement pour que nous soyons protégés d'une certaine manière si on tombe malades, s'il nous arrive un accident, des choses comme ça. Et ils nous forcent à prendre cette assurance puis qu'elle fait partie de notre cotisation annuelle à l'ordre. C'est une bonne idée, ce n'est pas cher.” (QUE24H50)

Si bien esta serie de precariedades laborales y de inestabilidad son ampliamente reconocidas por los/as teletrabajadores como desventajas reales, como vemos claramente resumido en esta respuesta:

“Les désavantages... Principalement l'insécurité. L'insécurité de dépendre entièrement des autres et de toi... C'est paradoxal parce que je dépend entièrement de moi, de ma santé, de mon énergie, de ma créativité... mais au même temps entièrement des autres. Je n'ai aucun control sur le volume du travail et on peut pas dire non quand on veut, et dire oui c'est très dur.” (QUE10M44)

Ello no supone un aumento del interés, y mucho menos de su nivel de implicación, en grupos sindicales o asociaciones profesionales que pudieran ayudarles en la mejora de sus condiciones y tener una fuerza mayor a la hora de reivindicar una posible renovación de la actual legislación laboral. Actitud que los detractores del teletrabajo han seleccionado como una de las principales consecuencias negativas que muestra el riesgo de aislamiento, individualismo y poca implicación socio-laboral que conlleva el teletrabajo.

A nuestro parecer, y siempre teniendo presentes los casos analizados en el presente estudio, este peligro es relativo: depende sobre todo de la filosofía de la persona implicada y, de manera muy marcada, de las condiciones en que se realice el teletrabajo, como veremos a continuación.

5.4.4. Teletrabajo, aislamiento y carrera profesional.

Cuando hablamos de sentimiento de aislamiento es necesario señalar que en este aspecto intervienen consideraciones objetivas y subjetivas muy importantes a la hora de analizarlo. El tener o no sentimiento de aislamiento depende de manera directa de factores como la identidad, la autoestima, la valoración de las propias capacidades y de las posibilidades, de los retos capaces de asumir, de la seguridad que se sienta ante las dificultades y los conflictos. Ante esta complejidad, hemos intentado, gracias a la entrevista en profundidad, obtener algunas informaciones precisas sobre las percepciones de las personas entrevistadas, haciendo preguntas objetivas relacionadas con la pertenencia o no a grupos o asociaciones organizadas; y preguntas de evaluación sobre el nivel de aislamiento, la relación con posibles compañeros profesionales, etc. (ver guión de entrevista en profundidad en anexo 4, página 427). Es necesario remarcar que las respuestas obtenidas no dejan de ser subjetivas, pero transmiten la percepción y la opinión de las personas entrevistadas sobre sus relaciones interpersonales.

Así, es importante ver cómo este peligro, amenaza existente para la mayoría de teletrabajadores, se produce principalmente en el caso de las mujeres que tras

años de práctica laboral en el exterior deciden volver a la esfera doméstica para compaginar su vida profesional y doméstico-familiar en el domicilio.

“C’est le manqué de contacte social la différence la plus grande entre le travail à l’entreprise et à la maison, parce que au bureau ont rencontré des gens tous les jours et il a qui sont des bons amis, on boit le café ensemble tout ça. Et à la maison non. Il y en a qui trouve tout ça très isolant, être tout seul à la maison et on voit jamais aux clients, on les parle au téléphone, mais on les vois jamais face à face et c’est un peu bizarre. On a des voix qu’on ne sait pas comment ils ont l’aire. Mais ça me manque uniquement parce que on n’a pas des parties à Noël, tout des choses comme ça. Mais je connaît un réseau d’autres traducteurs et traductrices et on se voit. Par l’intermedia de l’autre, des traducteurs... Récemment j’ai commence à m’impliquer, je me présente aux réunions, je siége sur le comité, je vois d’autres collègues, comme ça....ça va...”
(QUE1)

Si bien este aspecto depende en gran medida de numerosos factores que no entraremos a analizar detalladamente (como edad, presencia de otras personas de la familia en el domicilio, gusto por la soledad, etc.), en nuestro estudio las personas entrevistadas no consideran, en su mayoría, el hecho de teletrabajar como una exclusión sino más bien como una transformación.

Desde el estricto punto de vista de las entrevistas, el teletrabajo en el domicilio no cambia en gran medida las relaciones interpersonales. Como menciona Chapman et al. (1995) o los estudios de caso en Québec de Cefrio (2001), es curioso que, a pesar de la frecuente mención en los estudios del aislamiento como uno de los principales inconvenientes del teletrabajo, y su aparición en las estadísticas, en el momento de responder, las personas con las que hemos hablado no manifiestan sentirse especialmente aisladas, principalmente aquellas que utilizan con asiduidad las TICs en su día a día.

“Ce n'est pas un problème (l'isolement). J'ai des amis qui restent très proches à moi.”(QUE7M42)

“Je fait partie de la liste des journalistes. À ce moment là quand il y a quelque chose de chaud, une controverse, une préoccupation qu'on peut partager... a ce moment là si on répond ça fait un contacte avec les autres, ça ajoute, ça brise l'isolement. (QUE8H44)

Esta aparente contradicción se resuelve claramente cuando analizamos en detalle las informaciones obtenidas en las entrevistas en profundidad.

La mayoría de las respuestas coinciden en afirmar que no echan de menos el no tener compañeros de trabajo, y manifiestan no sentirse especialmente aislados por ello. Incluso, en algunos casos, ése ha sido uno de los objetivos para teletrabajar, el estar solo y ser independiente. En ningún caso desean seguir manteniendo relaciones jerarquizadas, consideradas a menudo como limitadoras de satisfacción personal y realización profesional.

“J'ai l'habitude de prendre toutes les responsabilités de travailleur tout seule, mais je travaille aussi en équipe, ça ce passe bien. Mais je eu l'occasion de m'imprégner de l'ambiance du bureau et puis des cancans, des petites histoires des employés, des petites histoires et des grandes histoires, les rancœurs, les amitiés, les bons les mauvais, et ça me déplaît, franchement. C'est un bas clos, je n'aime pas ça, ça m'étouffe.” (QUE12M39)

Todo ello no excluye que cuando existen relaciones entre profesionales del mismo sector, sean valoradas positivamente.

“(...) je connaît bien mes compétitrices de la région, je les avertis quand j'augmente les prix et nous nous refilons du travail, des clients, on se donne des coups de main, à l'occasion.” (ARD15M45).

Incluso, aunque pueda parecer una paradoja, en algunos casos afirman que su situación actual en teletrabajo parece favorecer el contacto con gran número de profesionales, haciéndolo más variado e interesante, gracias a las TICs, que facilitan esas relaciones que por lejanía o incompatibilidad de horarios no serían posibles de otro modo.

“J'apprends plein de choses...!” (ARD13H39)

De hecho, el sentimiento de aislamiento parece estar directamente relacionado con el tipo de trabajo que se lleva a cabo y el nivel de utilización de las TICs para trabajar y relacionarse con el resto de la esfera profesional. Aquellas personas que realizan trabajos de mayor cualificación, o proyectos en los que participan incluso grupos de diferentes profesionales, aprecian en gran medida el hecho de estar en casa, solas, pero *conectadas*.

“Existen las páginas Web de algunos sectores muy interesantes. A partir de ahí nos envían mucha información de cursos, seminarios; incluso nos envían encuestas de cómo funcionamos, las tarifas, los servicios y luego nos hacen llegar los resultados y es muy interesante. Las publicaciones, revistas... yo recibo también muchas revistas.” (CAT16H45)

Por el contrario, los casos de teletrabajadores/as que se centran en tareas de telesecretariado o telerreservas valoran la soledad como un punto ligeramente negativo. En estos casos, el hecho de tratarse de sectores y/o áreas en que el teletrabajo no está ampliamente desarrollado ni consolidado (como en Cataluña), aumenta la sensación de aislamiento profesional; ya que no existe una

mentalidad que favorezca una red de contactos entre el reducido colectivo existente.

“Jo soc una persona que guanya en contacte amb la gent i és segur que hi ha un costat d'aïllament que s'ha de veure com treballar. Jo tinc necessitat d'espai per mi i al mateix temps tinc necessitat d'interacció. En aquest punt jo vaig a buscar-la si la necessito, no sé com fer que m'arribi. A vegades penso que en realitat soc jo qui l'ha escollit de fer així, de fet sempre he estat així... Fer música és estar fora de la realitat... I és clar continuo fent aquest tipus de vida, però trobo que s'ha de ser molt més social...” (CAT6H29)

“Non, pas de tout. Je ne connais pas d'autres personnes qui télétravaillent, ou des entreprises auxquelles je peux me diriger. J'étais uniquement abonnée à la revue Télétravail... mais c'est tout...” (ARD1M37)

Así, entre las consecuencias más directas se señalan: la falta de información sobre el ámbito de negocio; la necesidad de dedicar muchas horas a buscar una solución individualmente, cuando en un grupo el intercambio de experiencias sería más rápido; la dificultad de mantenerse al corriente de las novedades profesionales y las líneas innovadoras.

“(...) perds terreny sobre el que s'està fent, per què i com es fa. Tu estàs a casa teva amb les teves coses, però no saps què fan servir la resta. Ja no estàs al cas (...)” (CAT23H40).

En consecuencia, algunos/as teletrabajadores/as sienten cierta dificultad para valorar la calidad de sus trabajos, su competitividad, llegando a perder confianza en sí mismos y cuestionarse su propio trabajo. Este sentimiento surge y se retroalimenta, en algunos casos, ante la falta de *feedback* con otros profesionales o incluso con los clientes, con los cuales tienen dificultades para

valorar la satisfacción que produce el trabajo realizado y promocionarse para conseguir ampliar sus carteras.

“Perquè el problema és sempre el mateix, estic sempre sola, no tinc diners per pagar algú que em faci el marketing i jo no puc tornar a embolicar-me de nou...” (CAT5M39).

En algunos casos, la manera de organizarse a nivel laboral ha ayudado a paliar esta sensación y cubrir las necesidades a través de la organización laboral mixta.

“Une des difficultés de télétravail est de travailler toujours des chez soi. D’un côté je trouve que ça a des avantages et ça me plaît bien, mais 5 jours par semaine, et par fois 6 ou 7, c’est trop. J’ai besoin de voir des gens, d’avoir des échanges avec d’autres personnes. Donc j’ai décidé de travailler un peu à temps partiel sur un autre endroit fixe. Ça me permet de rencontrer des gens, des changer aussi au point de vue professionnel.” (QUE3M45)

El hecho de **pertenecer o participar en asociaciones profesionales**, partidos políticos o sindicatos, es otro aspecto que llama poco la atención de las personas entrevistadas y no lo consideran como una solución en los casos de sentimiento de aislamiento.

“Pour moi non, ce n’est pas intéressant avoir une association, si tu as du travaille c’est pas un besoin. Pour le moment je crois que non, le peu temps que j’ai je le consacre à ma famille.” (ARD4H49)

Algunos de los/las profesionales liberales entrevistados/as están colegiados, la mayoría en las zonas en las que el teletrabajo está más desarrollado (en Québec

principalmente¹⁷²). Pero en general, la mayoría no considera que sea una necesidad para su trabajo, ni parece muy motivada a estarlo en el futuro. Incluso en algunos casos en los que han participado en algunas de las asociaciones existentes en su sector, los resultados no han sido muy satisfactorios para el tipo de teletrabajo realizado, como en el caso de la AIITT en Québec:

“Ça faisait beaucoup américain. C’était très anglophone. Il fallait être une compagnie et engager des filles pour être membre. Moi, j’étais une compagnie et je m’engageais. J’étais les deux: l’agence et la fille engagée et ça ne me plaisait pas comment ils parlaient des filles. Je m’attendais à quelque chose de plus simple que ça. Mais il y avait patron avec employée. Il y avait la marge...” (QUE6M43)

En las entrevistas surge la tendencia general de que el teletrabajo no afecta en la participación o asociación. Más bien, esta predisposición aparece relacionada directamente con las personalidades de cada individuo, al margen del tipo de organización laboral que realicen. Reconociendo que aunque trabajasen por cuenta ajena en el exterior no pertenecerían a ninguna de estas organizaciones.

A pesar de todo, los teletrabajadores se enfrentan a un reto más: encontrar el medio para mantenerse en **contacto con su ámbito profesional**. En la mayoría de casos, se encuentran en situaciones mucho más vulnerables que los trabajadores por cuenta ajena que ejercen presencialmente en la empresa, y se ven obligados a realizar tareas más allá de sus competencias profesionales concretas (secretariado, contabilidad, marketing, etc.) para mantener a flote sus puestos de trabajo. De ese modo, la flexibilidad y la elección familiar podrían

¹⁷² En Québec algunas de las personas entrevistadas pertenecen a la Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec: www.ottiaq.org ; a la Fédération des Chambres de commerce du Québec: www.ccq.ca y a la Association Internationale de l’Information et du Traitement de Textes (IWP/AIITT).

tener como consecuencia, a medio plazo, su distanciamiento de los canales habituales de promoción, reciclaje, etc.

En este punto también toman una importancia crucial el uso de las TICs, que resulta ser de gran ayuda para aquellos profesionales que, teletrabajando, hacen un uso más amplio de ellas, integrándolas entre los medios a su alcance para seguir el día a día de la profesión.

*“Autrement pour l’association des journalistes indépendants du Québec, il y a des listes (sur Internet), les gens envoi aussi du courrier. Ainsi je suis informée de quand il y a des événements sociaux et je vais y aller pour rencontrer des gens, pour échanger, puis aussi parce que au niveau social les partenaires c’est important des rencontrer les gens, mais aussi parce que je crois que on peut apprendre quelque chose, faire un contacte que pourra me présenter à quelqu’un d’autre... On ne sait pas.....”
(QUE3M45)*

Aunque la mayoría de teletrabajadores afirma que éste no es un problema principal, hemos podido comprobar que en el caso de aquéllos que teletrabajan a media jornada y compaginan el teletrabajo con un trabajo por cuenta ajena temporal, la situación es mucho más satisfactoria. Por un lado, disfrutan de las ventajas de horarios flexibles, atmósfera distendida alejada de la oficina, etc. y al mismo tiempo disponen de un medio para desarrollar relaciones de trabajo, aprendizajes complementarios, reciclaje, etc.

Esta realidad se ve corroborada por la experiencia de algunas personas teletrabajadoras que hemos entrevistado. Ellas, ante su situación de mayor vulnerabilidad, y cuando el momento profesional lo ha permitido, han transformado su trabajo. En un primer momento aumentando progresivamente el

volumen de clientes y de trabajo, para así llegar a crear una empresa. En algunos casos incluso trasladándose a espacios fuera del ámbito doméstico, con oficinas o locales que les permitía su presupuesto. En esos casos, pasados unos años su figura cambia, pasando de ser una persona teletrabajando a convertirse en pequeños/as empresarios/as que continúan con ese sistema de organización laboral.

“Por supuesto (que es posible la promoción en el teletrabajo), yo soy el jefe, el presidente, el dueño, el único que puede exigir... Yo he de pensar en ser una empresa y la empresa puede promocionarse, aunque entre en problemas con los bancos...”
(CAT14M39)

Estos ejemplos muestran que en el teletrabajo es posible encontrar oportunidades de promoción y desarrollo de la carrera profesional, siempre y cuando sea acorde con el proyecto que se ha establecido en un primer momento. Es evidente que, en este aspecto, adquiere una gran importancia la valoración que la persona implicada hace de su organización laboral y el nivel de satisfacción profesional; pero también es necesario tener en cuenta el papel decisivo que toma la opinión y valoración de todo ello por parte de la familia y personas más cercanas a el/la teletrabajador/a. Este factor, que aparece ampliamente en las entrevistas en profundidad realizadas, es poco considerado en los trabajos existentes sobre teletrabajo¹⁷³, la mayoría centrados en aspectos económicos y organizativos¹⁷⁴, por lo que hemos considerado que es interesante dedicar unas líneas a su análisis.

¹⁷³ Uno de los primeros en considerar ese aspecto fue realizado por BT Research Laboratorios, en 1991, a raíz de las críticas hacia sus estudios anteriores presentados en un congreso en Estados Unidos (ver bibliografía).

5.5. Valoración personal y familiar.

Las respuestas obtenidas en las entrevistas muestran que las personas implicadas en un proyecto de teletrabajo lo valoran, de manera global, muy positivamente.

“Des grandes désavantages je ne voit pas. C’est pour ça que je continu, c’est par choix.” (QUE1M41).

Es lógico pensar que, de no ser así, no continuarían realizándolo, y por ese motivo no aparecen en nuestro estudio. A pesar de ello, las personas entrevistadas, si bien afirman estar satisfechas, muestran una actitud crítica y realista, como hemos podido ver en anteriores aspectos analizados.

“Jo diria que per les persones a les que els hi agrada l’aventura i fer grans projectes personals és molt interessant. Ara, per la persona a qui li agrada l’estabilitat no és gran cosa. Perquè no hi ha estabilitat en el sentit que no pots comptar amb gaire. No és com els funcionaris, i sempre serà així... Però si t’agrada la vida independent i poder determinar el que realment vols, és perfecte. El que passa és que per aconseguir arribar a això s’ha de treballar molt. S’han d’invertir uns dos anys abans de realment començar.” (CAT11M37)

“Je me suis lancée et je suis très contente. Je suis à mon compte, je règle tout, je ne suis pas obligé d’être à un certain endroit à 8:30 le matin, parce que n’a jamais été mon fort, et je peux travailler la nuit, je peux manger en travaillant, ou le contraire. Et c’est très bien.” (QUE4M40)

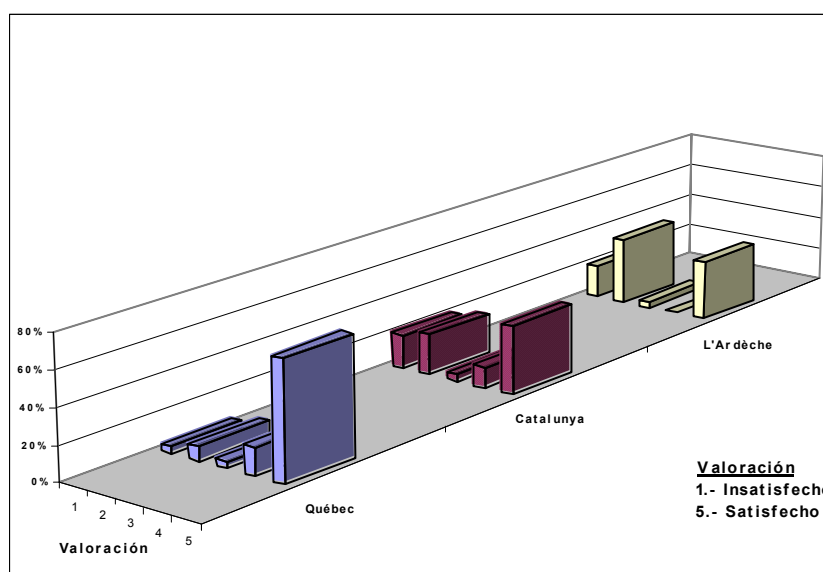
¹⁷⁴ Un ejemplo son los trabajos de Ortiz Chaparro, (1995) o Padilla, (1998).

Del mismo modo las valoraciones obtenidas gracias a los cuestionarios muestran una opinión positiva en la mayoría de aspectos relacionados con el teletrabajo.

El análisis detallado de los datos, que dan como resultado la tabla 5.8., muestra que si bien hay una **percepción globalmente positiva**, no es posible obtener una valoración homogénea de las respuestas cuando se analizan los datos por área de estudio en el que residen las personas entrevistadas, como vemos en el gráfico 5.10.

Así, podemos ver que son principalmente las personas que teletrabajan en Québec las que se sienten más satisfechas con su tarea, en líneas generales; pero en los casos de Archèche y Cataluña, las respuestas se distribuyen entre los dos extremos, siendo más numerosas las que valoran de manera negativa su situación actual.

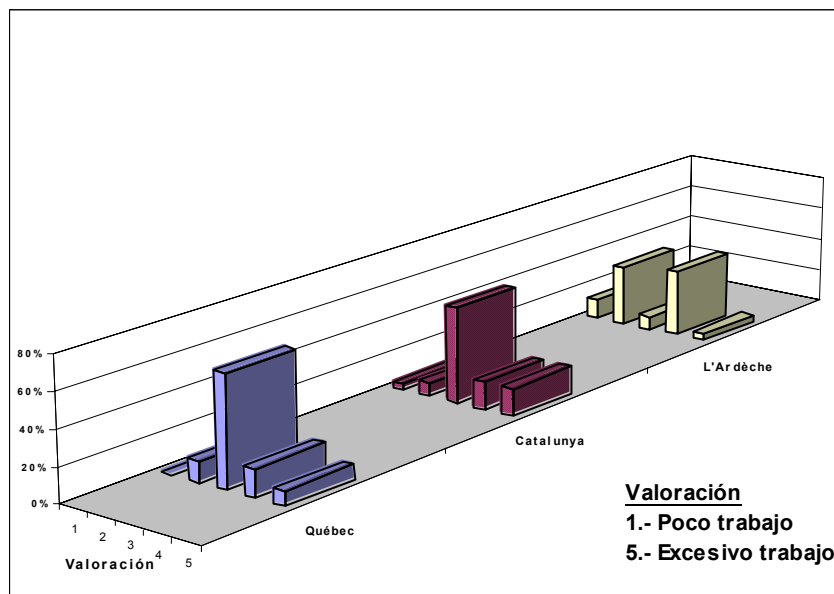
Gráfico 5.10. Valoración satisfacción global del trabajo según área de estudio



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Paralelamente, como se observa en la tabla 5.8, el 42.6% del total considera que tiene un **exceso de trabajo**, principalmente personas de Cataluña y Québec (ver gráfico 5.12), quienes al mismo tiempo perciben una excesiva interferencia en sus tareas. En estas zonas de estudio, se trata de personas que realizan trabajos vinculados a una empresa o cliente único y que coinciden en una mayor insatisfacción en su trabajo.

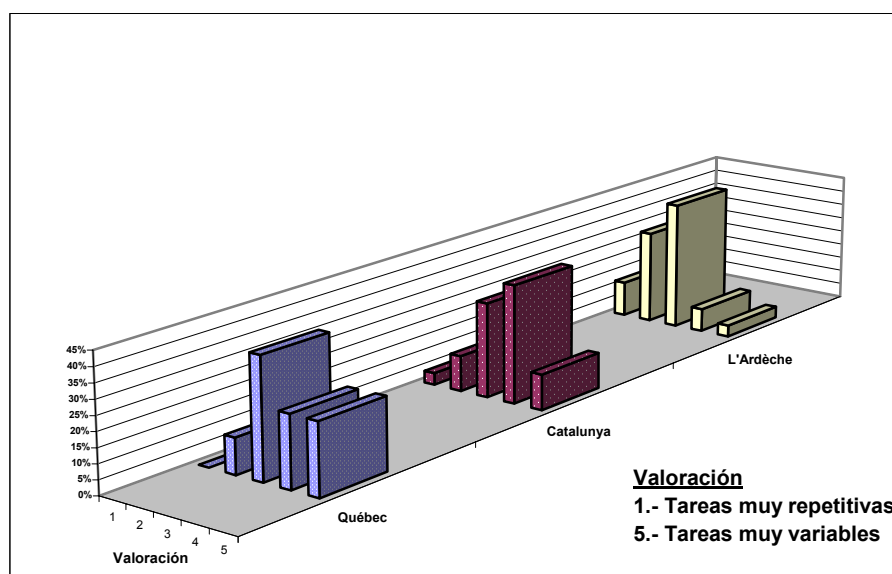
Gráfico 5.12. Valoración cantidad de trabajosegún área de estudio



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Por el contrario, los/as teletrabajadores/as de Ardèche opinan que realizan **tareas demasiado repetitivas**, con un nivel de **responsabilidad** más elevado del que desearían.

Gráfico 5.13. Valoración monotonía del trabajo según área de estudio



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

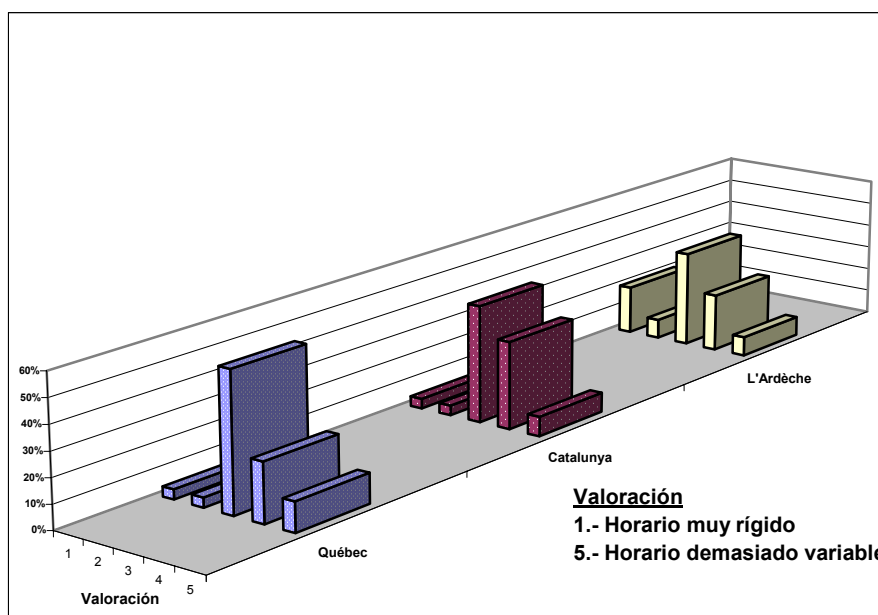
Tabla 5.8. VALORACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO						
	1*	2	3	4	5	
Poco trabajo	0% (0)**	9.3% (7)	24% (18)	42.6% (32)	24% (18)	Excesivo trabajo
Tareas excesivamente sencillas	5.3% (4)	18.6% (14)	42.6% (32)	24% (18)	9.3% (7)	Tareas excesivamente difíciles
Poca responsabilidad	0% (0)	0% (0)	24% (18)	52% (39)	24% (18)	Excesiva responsabilidad
Excesiva interferencia	5.3% (4)	9.3% (7)	61.3% (46)	9.3% (7)	14.6% (11)	Poca ayuda y soporte
Tareas muy repetitivas	5.3% (4)	18.6% (14)	38.6% (29)	24% (18)	13.3% (10)	Tareas muy variables
Horario de trabajo muy rígido	9.3% (7)	5.3% (4)	48% (36)	28% (21)	9.3% (7)	Horario de trabajo demasiado variable
Dificultad para combinar trabajo y familia	14.6% (11)	24% (18)	9.3% (7)	24% (18)	28% (21)	Facilidad para combinar trabajo y familia
Estoy insatisfecho/a con mi trabajo	14.6% (11)	24% (18)	4% (3)	9.3% (7)	48% (36)	En conjunto estoy satisfecho/a con mi trabajo

* Valoración según proximidad al concepto más adecuado a la situación vivida

** Entre paréntesis el número absoluto de respuestas sobre las 75 entrevistas realizadas.

En relación a la **jornada laboral**, el 48% considera tener horarios de trabajo correctos, aunque una gran parte (28% [que valoran con 4] y 9.3% [valoración 5]) parece sentir que son excesivamente variables, principalmente debido a la necesidad de trabajar en horarios fuera de lo habitual (noche o fines de semana). Como muestra el gráfico 5.14, son las personas entrevistadas en Ardèche las que valoran más negativamente sus horarios, con un 20% de respuestas que consideran tener unos horarios muy rígidos, al contrario de los residentes en Québec o Cataluña, que se inclinan más por considerar sus horarios como correctos o incluso positivamente variables.

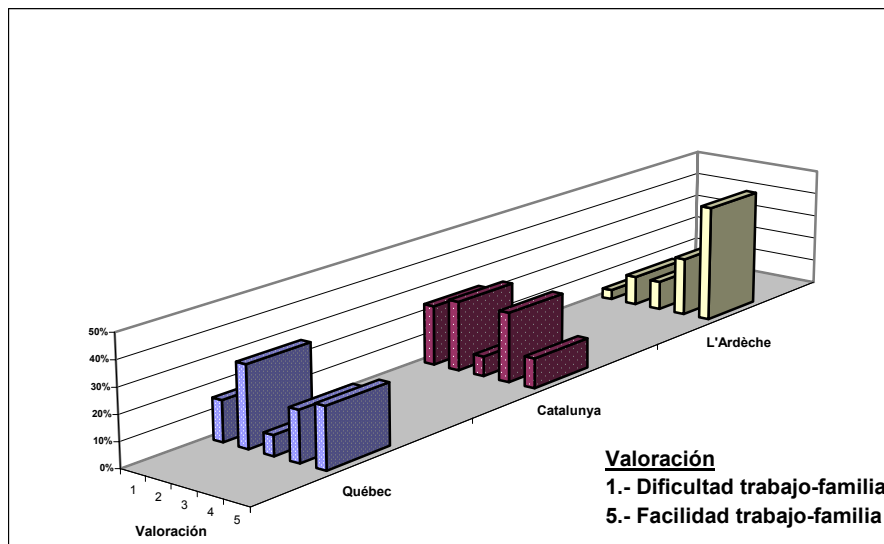
Gráfico 5.14. Valoración horario realizado por área de estudio



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

La **conciliación entre familia y trabajo** es valorada por un 52% como una de las grandes ventajas del teletrabajo, aunque catalanes y residentes en Québec (24%), encuentran dificultades a pesar de esa flexibilidad (ver gráfico 5.15.), principalmente en el caso de las mujeres teletrabajadoras autónomas.

Gráfico 5.15. Valoración conciliación trabajo-familia según área de estudio



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Este aspecto, entre otros, podrían explicar el hecho de que si bien el 52% de las personas entrevistadas se sienten en conjunto satisfechas con su trabajo, aquellas que peor valoran su situación (14.6% del total) sean igualmente catalanes y canadienses.

Las personas entrevistadas reconocen que en ciertas situaciones están peor remuneradas, o tienen ciertos riesgos,

“Jusqu’à maintenant oui, je suis satisfaite, ça a été une grande amélioration par rapport a d’autres travaux, mais je dirait que c’est moins payé.” (QUE3M45)

“C’est satisfaisant, oui... C’est bien pour la gestion de son emploi du temps, il y a plein d’avantages. Mais il faut pas négliger tout c’est qui est les rapports entre les personnes.” (ARD1M37)

Pero valoran muy positivamente otros aspectos que les satisfacen ampliamente, como la relación con los clientes, la satisfacción de la superación o el sentimiento de valoración personal y autoestima.

“C’est super. Les clients sont contents parce qu’ils ressentent que on est bien, que on travaille très bien ensemble. Ça fonctionne et je suis super contente.” (QUE7M42)

“Moi je trouve que avec le travail que je fait les gens sont tellement content, tellement heureux, la gratification est tellement grande. C’est presque une relation avec les autres. J’ai une espèce de bonheur qui me viens de ces projets là.” (QUE11M34)

“Per mi significa molt, cada contracte per mi és un èxit, una fita. Quan aconseguixo una feina faig salts d’alegria, perquè sento que he aconseguit un nou èxit. És el meu projecte el que guanya.” (CAT12H35)

“Oui, oui, tout a fait, je me sent très valorisée. Parce que... ça c’est un autre avantage, par rapport au télétravail. Du moment que j’ai commencé à écrire j’ai su que c’était ça.”(QUE10M44)

Consideran que el teletrabajo puede ofrecer una posibilidad para la igualdad de oportunidades.

“Quand on parle au téléphone ou on envoi un courrier électronique on ne voit pas l’autre personne, mais pour moi je suppose une relation d’égalité. Je fournis un service et il me paye pour. J’ai autant le droit d’exiger certaines choses qu’ils ont le droit de m’exiger.” (QUE1M41)

Cuando se plantea la posibilidad de regresar al trabajo tradicional, todos tienden a excluirla, en tanto no se presente una oportunidad excepcional.

"Peut-être mais c'est difficile, parce que quand tu travailles comme ça tu deviens très autonome, tu t'investisses, tu convainques à tes clients... dans une compagnie c'est impossible."(QUE11M34)

"Peut-être, mais il faudrait qu'elle me propose quelque chose de très intéressante, bien payé, peut-être les plus intéressant est à niveau des horaires. C'est vrai que je l'avantage que je vois c'est pouvoir m'aménager sur mon emploi de temps comme j'ai envie, quoi..." (ARD1M37)

Esta valoración positiva del teletrabajo se ve bastante modificada si el sujeto que la realiza es la familia o la pareja de la persona que teletrabaja. En ese caso los problemas que los propios teletrabajadores señalan aparecen con mayor peso, por encima de los aspectos considerados como positivos, que como hemos visto son de carácter más bien personal y de autosatisfacción más que materiales.

"Todo eso (desventajas) con la familia es muy duro. Yo con mi compañero eso creó muchos problemas porque hasta que llega el dinero... aunque tengas el contrato..." (CAT20M46).

"El temps de dedicació va ser un dels problemes que vaig tenir amb el meu company. Ell sentia que li dedicava massa temps. I jo li deia: aquest any l'haig de dedicar a aixecar tot això, és el meu futur el que està en joc. Ell no ho va entendre gaire..."(CAT2M38)

"C'est plus différent à niveau affectif personnel, c'est là ou c'est dur... C'est dur. Je crois que tu peux faire ça jusqu'au moment où ton besoin personnel est trop. Et j'essaye de trouver comment concilier ça, ce n'est pas facile. Ça prend beaucoup d'énergie."(QUE11M34)

Normalmente, en un primer momento la situación es complicada con las personas más cercanas (pareja, hijos) pero parece ser que poco a poco es posible ir consiguiendo un consenso. El problema se traslada en una etapa posterior al resto de familiares y amigos, los cuales tienen dificultades para

considerar el teletrabajo a un mismo nivel que cualquier ocupación laboral debido a que se realiza en casa.

“Le copain aucun problème. C’est marrant parce que lui, qui travaille à l’extérieur me dit que j’ai un travail très intéressant parce que je connaît beaucoup gens. Pour lui, il ne considère pas que travailler à la maison c’est rester à la maison 8h. par jour et ne voir personne .La famille et les copains c’est plus dure. C’est vrai que plusieurs fois j’ai eu des copains que sont venus à la maison dans l’après-midi. Pour boire le café, pour discuter, c’est vrai qu’ils ne font pas trop la différence. Quand je suis à la maison ça veux dire que sûrement je travaille. Ils n’ont pas compris que comme même si j’avais décidé de travailler c’est que j’ai du travail à faire...C’est très dure, oui.”(ARD7M45)

“Avant ma mère elle venait me rendre visite, me demander quelque chose. Elle ne se rend pas compte que je travaillais. Mais maintenant il y a depuis des années, quand elle arrive elle dit “je ne reste pas, je sait que tu travailles... “. Elle sait bien que je travaille.”(QUE16M29)

Es interesante el resumen que hace una de las teletrabajadoras de l’Ardèche sobre la percepción que en general tienen las personas que la rodean.

“Au niveau des femmes, il y a un côté malin, le gens dise: “voilà on va trouver l’opportunité pour les femmes de travailler et elles restent au même temps à la maison, et là il y a le côté vicieux, pas les laisser faire des rapports sociaux. Et au même temps pour les télétravailleurs homme, il y a un problème de reconnaissance sociale, comme ils sont toujours à la maison les gens pensent qu’ils ne travaillent pas. Les hommes ont un problème de sortir, faire des rapports...” (ARD11M30)

Una vez más, esto nos muestra las contradicciones del teletrabajo y las dificultades en su aplicación, principalmente en la flexibilidad que ofrece frente al riesgo de autoexplotación y la falta de reconocimiento social y empresarial al ser realizado en el domicilio. Por este motivo, es interesante concretar los resultados obtenidos en unas conclusiones que expondremos a continuación.

5.6. Conclusiones al capítulo

Se podría decir que para los profesionales entrevistados, el teletrabajo es principalmente una respuesta a la situación del mercado laboral incompatible con sus necesidades personales: necesidad de trabajar en la edad de la jubilación, situación de paro después de los estudios, ampliar horizontes y perspectiva profesionales, situación laboral insatisfactoria, deseo de combinar la vida familiar y la vida profesional etc.

Este último es el caso de las mujeres teletrabajadoras, de manera predominante pero no exclusiva: el hecho de combinar la vida profesional y su presencia en el ámbito doméstico es uno de los factores principales que motiva a teletrabajar en el domicilio. La experiencia de aquellas personas entrevistadas con hijos muestra claramente que, a pesar de todo, el teletrabajo no es una solución definitiva y que supone, en muchos casos, la necesidad de contar con ayuda e incluso otra fuente de ingresos familiares.

El hecho de que un gran número de personas entrevistadas teletrabajan de forma autónoma hace que la mayoría se identifiquen más como profesionales con pequeñas empresas o *freelance*, que como trabajadores autoexplotados. Este aspecto puede ser debido a que la mayoría de posibilidades de instalarse en teletrabajo se producen para el caso de aquellos profesionales con un nivel de formación superior, específica y sólida, y con un claro proyecto profesional.

La ventaja que suponía que ciertos trabajos pudieran ser teletrabajados de una manera sencilla, dando posibilidades laborales a ciertos sectores de la

población, se ha visto frustrada ante su deslocalización a periferias mucho más alejadas de países en desarrollo. La ventaja comparativa de estas regiones de producción se basa en el menor coste de los recursos tanto directos como indirectos, la existencia de una mano de obra más barata y mínimamente formada, y unas infraestructuras de telecomunicaciones que facilitan los servicios telemáticos de las empresas.

El objetivo principal de las personas que teletrabajan es conseguir, a través de las ventajas que les proporciona el teletrabajo, un aumento de su calidad de vida y la de su familia, a partir de un proyecto laboral. Tanto a nivel personal: mayores comodidades, una vivienda más amplia, un entorno más equilibrado; como a nivel profesional. En este aspecto, se trata de personas muy activas, con objetivos muy concretos en relación a sus aspiraciones profesionales, y más específicamente, en relación a su economía, para poder invertir, aumentar el número de clientes; en relación a su formación, para ampliar conocimientos técnicos, renovar métodos de trabajo, mantenerse al corriente de su ámbito profesional.

Los primeros años existen dificultades comunes que todos ellos han señalado de una forma u otra:

- problemas financieros,
- falta de servicios profesionales de ayuda en el inicio de la instalación en teletrabajo,
- falta de experiencia en autogestión,
- falta de ayudas para la consolidación de la parte técnica.

Las asociaciones profesionales existentes son a menudo poco satisfactorias, ya que todavía se centran en las grandes y medianas empresas, adaptándose poco a las nuevas micro-empresas y a sus problemas específicos.

En general, la experiencia del teletrabajo está marcada por múltiples facetas. Las ventajas expresadas podrían resumirse en:

- Flexibilidad a la hora de organizarse,
- Poder organizar los ritmos de trabajo según gustos y necesidades,
- Ser su propio jefe y experimentar el reto de la propia empresa,
- Dedicarse al proceso productivo en todas sus facetas,
- Ahorro en tiempo y dinero en el transporte, las comidas fuera y la ropa,
- Ahorro, al trabajar en el domicilio, del alquiler de un local u oficina,
- Aumento de la concentración y de la productividad,
- Aumento en la calidad de vida,
- En el caso de familias con hijos o cargas domésticas, el poder reaccionar a situaciones de urgencia y mantener el mayor contacto posible con los miembros de la familia.

Pero todo tiene su contrapartida, concretándose una serie de inconvenientes:

- Reducción de los ingresos, al menos en los primeros momentos de la instalación en teletrabajo,
- Falta de seguridad laboral,
- Pérdida de ventajas sociales,
- Exigencia más allá de los límites imaginados (autoexigencia),
- Jornadas laborales interminables (en momentos punta de trabajo),

- Necesidad de buscar alternativas a los contactos profesionales y de formación,

En realidad, son necesarias circunstancias particularmente propicias para poder aprovechar verdaderamente todas las ventajas que presenta el teletrabajo. De lo contrario, se dan situaciones de falta de tiempo libre, y de tensión en el seno de la familia, difíciles de separar ya que se está en el mismo espacio físico, el domicilio.

Hemos visto que la tesis de que el teletrabajo provoca aislamiento debe ser matizada, ya que no siempre se produce. Si bien la mayoría de personas entrevistadas no pertenecen a ningún sindicato o asociación especializada, no por ello se encuentran aislados, y afirman mantener un gran número de contactos gracias a las TICs, con clientes, profesionales del sector, compañeros e incluso amigos. Así, todos ellos expresan que la ausencia de contacto directo cotidiano con los compañeros les supone ventajas e inconvenientes; sin embargo la opinión más extendida parece ser que las desventajas son solventables mediante el uso de las TICs, la presencia esporádica, considerando por tanto el balance entre unos y otros positivo, sobre todo en el caso de aquellas personas que realizan actividades con un mayor nivel de especialización y de utilización de las TICs.

Un gran número de ellos afirma que de este modo les es posible dedicar el tiempo libre disponible gracias al teletrabajo a diferentes actividades que facilitan su presencia en su entorno social más próximo. A pesar de todo, algunas

personas han reconocido la falta de compañeros en un primer momento de su instalación como teletrabajadores/as.

Finalmente, en el caso de las personas con hijos que han decidido teletrabajar, ya sean mujeres u hombres, los problemas de cuidado de los pequeños, incluso trabajando en el domicilio, están siempre presentes, aunque en algunos casos de manera menos acuciante.

En este aspecto, es interesante señalar la dinámica de la doble jornada en la vida de las mujeres teletrabajadoras. Así, otra de las tesis, que defiende el teletrabajo como alternativa para la integración de la mujer en el mercado laboral compatibilizando la esfera doméstica, debe ponerse en cuestión. A pesar de las facilidades que a priori se presentan, hemos visto cómo, en cualquier caso, todas ellas se ven obligadas a hacer frente al mismo problema de las mujeres en la actualidad: la doble jornada.

El teletrabajo no es más que una solución parcial, y no arregla el problema de la división de la vida de las mujeres en dos facetas: la del trabajo profesional remunerado y la del trabajo doméstico-familiar. Simplemente, se trata de un “arreglo”, más o menos adecuado según los casos, de la sobrecarga de trabajo. Exigiendo soluciones más completas a corto plazo.

Como hemos podido ver en algunos de los casos entrevistados, la experiencia demuestra que las mujeres, y en algunos casos los hombres afectados, buscan de manera activa e ingeniosa hacer converger las dos esferas, incluso en detrimento de su seguridad laboral y del volumen de sus ingresos, buscando

planificaciones de tiempo y de organización acordes con las diversas prioridades.

Si bien son conscientes de las desventajas, todas las personas entrevistadas realizan un balance positivo de su situación laboral, y en todo caso, ninguna de ellas tiene pensado regresar de manera inmediata al trabajo tradicional en una empresa por cuenta ajena. Precisamente son las personas que realizan trabajos vinculados a una empresa o cliente únicos, a pesar de estar en teletrabajo, las que coinciden en una mayor insatisfacción en su trabajo: consideran tener demasiado trabajo, bastante difícil, con exceso de responsabilidad, poca ayuda y soporte, tareas demasiado variadas, dificultades para compatibilizar las esferas familiar y laboral y, en resumen, declaran insatisfacción general con el estilo de organización que están realizando.

Las dos citas que presentamos a continuación resumen de manera muy ilustrativa el sentimiento general de las personas entrevistadas en relación a aspectos como la flexibilidad, la dedicación personal, la posibilidad de creatividad, la autosatisfacción, la calidad de vida, la necesidad de un espacio exclusivo para trabajar, y la dificultad para compatibilizar diferentes esferas en un mismo espacio y tiempo.

“Quand tu entreprends une chose comme cela, ça prend bien deux ans, vraiment. Si tu travailles bien et forte, je pense que ça prend deux ans si tu es toute seule. Donner un niveau et que els autres arrivent à comprendre... ça prend deux ans. Moi je considère que ma troisième année, va être l'année où il a eu plus des contrats, plus rond, plus payent... ce faire la place. Comprendre le marché, comprendre ta place dans le marché. La capacité d'élargir, ça demande des moyens, ça demande d'investissements, ça demande de la créativité, ça demande peut être une personnalité qui fait que les gens sentent que tu est fière, et alaise,

À partir de là je pense que tu commences à devenir vraiment l'artiste... Si non, je serais beaucoup plus business, je ferais de l'argent plus vite mais ça me donnerait pas grand chose, je n'aurais pas construit quelque chose qui me ressemble, j'aurais construit quelque chose que ressemble à mon compte de banque.

J'ai investi du temps, ... j'ai commençait des projets avant qu'on me demande de les faire. Et delà on a fait quelque chose intéressante. Les gens ne te demandent pas des choses qui n'existent pas... ils doivent voir quelque chose avant... tu l'aides. Ça c'est ton investissement initial à toi. ” (QUE11M34)

“Je pense que ici à la campagne c'est mieux. Si je n'ai marre de taper à l'ordinateur je vais de hors prendre l'aire, écouter les oiseaux. Il y a comme même des avantages mais il faut savoir faire la différence entre le coté domestique, maison, et le côté travail.... Malgré tout, et ça c'est vrai que c'est difficile, surtout quand tu n'as pas de bureau... Je suis installée dans le salon, de fois ...ça m'énerve. Il faut un cadre isolé.

Pour les femmes ça dépend aussi de ce qu'elles font, les taches qu'elles ont... mais les enfants et le travail... ça va pas... il faut vraiment savoir dissocier...” (ARD1M37)

5.7. Bibliografía

BAYLINA, M. (1996). Trabajo industrial a domicilio, género y contexto regional en la España rural. Tesis doctoral. Dep. de Geografía. UAB. Bellaterra. 378 pp.

CEFRIO (2001). *Le télétravail: articuler qualité de vie et performance*. Rapport de recherche au Centre francophone d'information des organisations (CEFRIO). Montréal. Québec. 79 pp.

CHAPMAN, A.J.; SHEEHY, N.P.; HEYWOOD, S.; DOOLLEY, B.; y COLLINS, S.C. (1995). "The organizational implications of teleworking" en COOPER, C.L. y ROBERTSON, I.T. (dir.), *International Review of industrial and organizational psychology*, nº 10. John Wiley and Sons, pp.229-248.

CHRISTENSEN, K. (1988). Women and Home-Based Work: The Unspoken Contract. New York. Henry Holt. www.ianr.unl.edu/pubs/consumered/nf124.htm

CHRISTENSEN, K. (1989). "Home-based clerical work: no simple truth, no single reality", en BORIS, E. y DANIELS, C. (dir.), *Homework: Historical and contemporary perspectives on paid labor at home*. pp.183-197. Chicago: University of Illinois Press.

FELSTEAD, A y JEWSON, N. (2000). *In Home, at Work. Towards an Understanding of Homeworking*. Routledge. Londres. 196 pp.

GRANTHAM, C.E. & PAUL, E.E. (1995). "The greening of organizational change: a case study." *The European Journal of Social Sciences*. Vol. 8, nº 3. Pp. 221-233. www.iccr-international.org/publications/abstracts/8-3.html#Grantham

GUILLOTEAU, J.F. & JEAN, D. (1982). *Le travail à domicile dans le vêtement pour dames*. Enquête auprès des travailleuses à domicile inscrites au comité

paritaire du vêtement pour dames. Québec. Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail. 146 pp.

HADDON, L. (1991) *Clerical Teleworking -How it Affects Family Life*, BT, Research Laboratories. Martlesham

HIMMELSBACH, V. (1998). "Working at home given top marks by employees - telecommuting popular, but often hobbled by dated management attitudes - Industry Trend or Event." *Computing Canada*. Vol. 24 (47). Pp. 29.
www.findarticles.com/p/articles/mi_m0CGC/is_47_24/ai_53412572

MOKHTARIAN, P.L. & SALOMON, I. (1997). "Modeling the desire to telecommute: the importance of attitudinal factors in behavioural models". *Transportation Research A*. Vol. 31(1). Pp. 35-50. TRP15.
www.its.ucdavis.edu/telecom/refpubs.html

OLSOM, M.H. & PRIMPS, S.B. (1984). "Working at home with computers: work and nonwork issues". *Journal of Social Issues*, Vol. 40(3). Pp. 97-112

ORTIZ CHAPARRO, F. (1995). *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Serie McGraw Hill de management. Madrid. 170 pág.

PADILLA, A. (1998). *Teletrabajo. Dirección y organización*. Ra-ma. Madrid. 230 pág.

SALOMON, I. & SALOMON, M. (1984). "Telecommuting: the employee's perspective". *Technological Forecasting and Social Change*. Vol. 25(1). Pp. 15-28. Elsevier Inc.

SPILLMAN, R.D. & MARKHAM, F.B. (1997). Telecommuting: acceptance, adoption and application. *Journal of Computer Information Systems*. Vol. 37, nº4, pp.8-12.

TRAVAIL CANADA. (1983). *Le travail à temps partiel au Canada. Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel.* Ottawa. Ministère des Approvisionnements et Services. 224 pp.

TREMBLAY, D. y VILLENEUVE, D. (1997). "Aménagement et réduction du temps de travail: réconcilier emploi, famille et vie personnelle", en *Loisir et Société*, Vol. 20, n° 1. Sep. Presses de l'Université du Québec. Montreal.

www.uqtr.quebec.ca/loisir/htdocs/f_loisir.html

TREMBLAY, D. y VILLENEUVE, D. (1998a). *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes.* Montréal. Edit. Saint-Martin. 362 pp.

TREMBLAY, D. y VILLENEUVE, D. (1998b). *La conciliation emploi-famille: est-ce possible, pourquoi et comment?.* Mémoire sur la conciliation travail-famille. Conseil de la famille et de l'enfance du Québec. 63 pp.

TREMBLAY, D., VILLENEUVE, D. y FORGET, M. (1999). *Famille et travail, deux mondes à concilier.* Conseil de la famille et de l'enfance du Québec. 51 pp.

6. Conclusiones

El trabajo empírico presentado y analizado en el capítulo anterior nos permite finalizar la investigación con una serie de conclusiones donde intentamos corroborar y/o rebatir las hipótesis presentadas inicialmente, a partir de los resultados obtenidos. Las conclusiones se presentan agrupadas en seis subapartados creados a partir de los elementos principales que tratan, para así facilitar la comprensión. Así mismo, en última instancia formulamos algunas líneas de futuro respecto a la implantación, las repercusiones y el desarrollo del teletrabajo.

6.1. Las TICs y su papel en la transformación territorial.

El capítulo dos, nos ha mostrado como las TICs son un medio interesante, por no decir imprescindible, a disposición de las áreas en transformación. Su presencia o su carencia, plasman la capacidad de los diferentes territorios y poblaciones para adaptarse y decidir sobre los fines a los que dedicar su potencial tecnológico.

Como hemos podido ver, numerosos expertos (Bakis, H. & Grasland, L. 1997) defienden que las redes de telecomunicaciones contribuyen a eliminar las diferencias espaciales disminuyendo las “rugosidades” físicas del territorio hasta el punto de anular los determinismos físicos. Según ellos, el potencial de interacción que se desprende de los nuevos medios de comunicación, garantiza una reducción de las dependencias y pone en evidencia las desigualdades que nacen de la organización social: accesibilidad económica y social, control político y económico, barreras culturales, obstáculos de aprendizaje técnico, etc.

Así, corroborando nuestra **primera hipótesis**, es posible decir que las TICs pueden favorecer la implantación de nuevas iniciativas productivas en zonas que han sufrido acelerados procesos de despoblación, incluso de abandono, principalmente en aquellas regiones frágiles o desfavorecidas por su localización y dinámica económica, revalorizando los recursos existentes en cada territorio. Las potencialidades existentes en el mundo rural, añadidas a la disponibilidad de las TIC, deberían asegurar que prácticamente ningún núcleo habitado se encontrase fuera de esa gran red que suponen los enlaces telefónicos y por tanto conectado con un número incalculable de posibilidades.

Este aspecto hace que **la concepción del territorio se transforme**, pasando de ser tradicionalmente considerado como un soporte de los recursos a nivel básico, a entenderlo como un generador activo de recursos y posibilidades estratégicas, de carácter heterogéneo y diferenciado. El territorio, cada vez más complejo, ya no es entendido simplemente como un soporte físico, sino que ve ampliado su concepto con nuevos aspectos que le convierten en lo que se ha

denominado *geocyberspacio*: dando paso a una gran complementariedad entre el espacio de los lugares y el espacio de los flujos, con un papel activo en la organización territorial. En este sentido, el desarrollo territorial también se ha visto necesitado de nuevas connotaciones, ampliando su dimensión hacia nuevos aspectos relacionados directamente con las sociedades a las que afecta, aumentando su capacidad de generar ventajas competitivas vinculadas al bienestar social y la sostenibilidad ambiental y entendiendo el desarrollo territorial como el grado de cohesión de una sociedad. Este nuevo entorno, generado por las TIC, debería favorecer en consecuencia tanto la conexión de territorios, como aquella entre empresas y trabajadores, a través de los nuevos canales de comunicación.

A pesar de todo, la realidad se encuentra bastante alejada de esta concepción global, dándose situaciones territoriales, diferenciadas según regiones, en que el desarrollo de las infraestructuras no sigue un ritmo homogéneo. Esta carencia supone una pérdida de posibilidades de desarrollo, y por tanto el peligro de un mayor declive de esos territorios. **La aplicación de las TIC, su utilización y su desarrollo, toman un carácter clave en el proceso de *retroalimentación*, teniendo en cuenta que no se trata de un proceso neutro y que puede favorecer o impedir el crecimiento y desarrollo local a los que están estrechamente relacionados.** Por tanto, es evidente la necesidad de otros factores para conseguir que una zona resulte atractiva, ya que la demanda de los centros metropolitanos, o de los países en desarrollo, comporta ventajas en precio y calidad de servicios telemáticos que las áreas rurales no pueden ofrecer.

Para ello, es necesario que las nuevas redes creadas gracias a las TICs no se desarrollen desde una perspectiva de “desierto territorial”, sino centrándose en su papel activo en la organización territorial y sus posibles articulaciones.

Teniendo en cuenta estas nuevas posibilidades, una de las posibles líneas de futuro que se dibuja dentro de la nueva organización laboral y la reestructuración económica a escala mundial, es el teletrabajo. Como proponía la **segunda hipótesis** presentada, **la posibilidad de una mayor flexibilidad, que aproveche las características propias de las TIC, como es el teletrabajo, se convierte en una alternativa a la creación de dinámicas sociales y económicas renovadas en los espacios rurales desfavorecidos, siempre que se den unas condiciones mínimas necesarias.**

Para ello, se manifiesta imprescindible la adquisición de competencias y habilidades tecnológicas por parte de los trabajadores, junto a el papel impulsor de las multinacionales interesadas en el ahorro de determinados costes y la necesidad de una mejor regulación.

6.2. La necesidad de una voluntad política clara.

Las experiencias encontradas y analizadas muestran que como afirmábamos en la **tercera hipótesis para que el teletrabajo pueda ser una experiencia eficaz y dinamizadora generalizada, tanto a nivel individual (de la persona que lo realiza) como a nivel social (desarrollo socio-económico endógeno) a largo**

plazo, ha de contar con una serie de elementos mínimos básicos (legales, jurídicos, económicos, etc.).

Ante todo, es imprescindible la disponibilidad de empleos susceptibles de desarrollarse a distancia y por tanto de ser teletrabajados. Así, hemos podido comprobar como el teletrabajo se desarrolla principalmente en el sector servicios, especialmente en el sector financiero, pionero en la implantación del teletrabajo por las características del trabajo que se desarrolla, así como en aquellos sectores profesionales que tradicionalmente ya se ejercían a domicilio y que actualmente han podido integrar el uso de las TICs.

En este sentido, las TICs tienen una incidencia directa sobre la organización del mercado del trabajo y de las empresas, a través de la deslocalización y el teletrabajo. Éste, es habitualmente presentado como un medio que puede favorecer la deslocalización de las empresas y por tanto generador de una nueva distribución de la población hacia áreas actualmente desfavorecidas, suponiendo un nuevo equilibrio entre regiones.

Este aspecto, mostrado a menudo como facilitador de la redistribución territorial del trabajo posibilitando la deslocalización y fomentando la relocalización de actividades en regiones económicamente desfavorecidas; necesita, para convertirse en una ventaja real, una voluntad política concreta dirigida hacia una perspectiva de creación de empleo. Es imprescindible, la implicación de las instituciones y gobiernos afectados ya que supone el desarrollo y la puesta en marcha de nuevas infraestructuras y servicios a las colectividades (centros de salud, educación, líneas de comunicación de alta velocidad, etc.), en aquellas

regiones que actualmente carecen de ellas. Es evidente que, estos cambios implican un cierto tipo de ventajas pero también una serie de costes; los cuales deben ser evaluados y asegurar así una repartición equitativa de ellos entre los beneficiarios del teletrabajo y las instituciones que asumen los diversos costes.

En el caso contrario, la lógica de deslocalización se ve dominada por la lógica de la rentabilidad económica, lo que lleva en algunos casos al extremo de que la deslocalización no se produce en el interior del país, hacia regiones desfavorecidas, sino más bien hacia otros países (offshore) donde la mano de obra suponga un menor coste, perdiendo así un gran número de puestos de trabajo que podían ser teletrabajados. Este proceso se realiza a través de la subcontratación y la externalización de ciertos procesos de producción, hacia colectivos con una menor calificación y que normalmente engloban a grupos de población con menores oportunidades de inserción laboral. Así, en Francia, organismos como la Bibliothèque de France, l'Institut géographique national, France Télécom y otras instituciones han deslocalizado sus puestos de teletrabajo de introducción de datos hacia mercados extranjeros desde inicios de los años 90 (Rallet, 1994).

6.3. La necesidad de un interés individual por parte del trabajador.

Pero a pesar de todo, si bien una voluntad política decidida que apueste por estas premisas es imprescindible, en realidad no es suficiente. Paralelamente a la necesaria voluntad política, es imprescindible la existencia de un interés por

parte del trabajador en la nueva organización laboral. La implantación de un sistema voluntario de flexibilidad laboral, que permita al teletrabajador recuperar su puesto de origen, determina, en cierta medida, el éxito o fracaso del desarrollo del teletrabajo.

Como hemos podido ver en experiencias encontradas, si bien el teletrabajo es presentado como un medio que puede favorecer el equilibrio económico y social de ciertas regiones, gracias a una nueva planificación territorial, también es cierto que puede crear falsas expectativas y reproducir y/o acentuar las tendencias preexistentes en la actualidad (Plassard, 1977). Las “inforutas” favorecen la obertura del medio rural, la tecnología permite el contacto constante con el resto del planeta, pero para beneficiarse realmente el medio rural necesita de otros elementos como la creatividad y la innovación en iniciativas que valoricen los recursos rurales existentes (Jean, 1997, p. 278).

Es en este aspecto donde, a pesar de ciertas experiencias prometedoras, las poblaciones rurales, con un nivel de formación técnica generalmente escasa, parten con una gran desventaja. Como proponía, paralelamente, esta hipótesis **la “imposición desde arriba” de políticas de creación de empleo en teletrabajo, por parte de las diferentes administraciones, a través de la creación de telecentros o teleservicios compartidos, no implica un éxito asegurado.**

Actualmente, el teletrabajo en los países occidentales, ya no es una manera de reducir costes para las empresas deslocalizando sus actividades hacia países del Tercer Mundo, y por tanto se ha de convertir en un medio de las

administraciones para llevar a cabo un cambio profundo en la organización social del trabajo. Para ello es imprescindible la implicación directa de la población y las empresas locales afectadas, con iniciativas endógenas que comporten proyectos innovadores, creativos, rentables y autogeneradores de empleo.

Esto nos lleva a afirmar que el éxito de los proyectos de teletrabajo, depende tanto de la voluntad política y sus iniciativas, como del cambio de mentalidad y el convencimiento de los grupos sociales implicados que puedan verse favorecidos por la iniciativa. Es necesario un cambio de mentalidad en la cultura empresarial, tanto por parte del empresariado como de los directivos.

La realidad muestra que tan sólo un 18% de los establecimientos españoles utilizan el teletrabajo. En el caso de Europa se calcula que este uso llega a un reducido 30% de las empresas (Empirica, 2000), y en general la voluntad empresarial para utilizar esta modalidad de organización laboral únicamente se puede considerar como importante en áreas de América del Norte.

Para facilitar estas transformaciones es necesaria una reforma legislativa que establezca un marco legal aplicable a este modelo de organización de la actividad productiva. De forma que permita combinar la flexibilidad laboral y las garantías y derechos de los teletrabajadores, ayudando en la decisión de éstos de optar por un puesto de teletrabajo y asegurando la carrera profesional y laboral del trabajador.

A pesar de existir iniciativas ya en marcha en las áreas estudio, es necesario desarrollar un marco jurídico sólido sobre las modalidades de contratos y la problemática laboral de los teletrabajadores.

Por otro lado, es necesaria la implantación de las tecnologías de comunicación a precios razonables de manera que se facilite el desarrollo de actividades a distancia sin problemas técnicos ni excesivos costes. No es de gran ayuda, disponer de un buen equipamiento informático, incluso de una RDSI propia, si el resto de la red a la que se tiene acceso no permite una utilización en igualdad de condiciones que otras regiones, favorecidas por las empresas (por lo general privadas) encargadas de la dotación de infraestructuras básicas de comunicación. Las TIC, como ironizó Kranzberg (1985), “no son positivas ni negativas, pero sobre todo no son neutras”, son un producto directo de la sociedad, al mismo tiempo que la modulan, en una interacción compleja dependiendo de los contextos sociales, culturales y políticos en que se generan y se aplican.

6.4. El teletrabajo como alternativa para la conciliación familia-proyecto profesional.

Al argumento que evoca la posibilidad del teletrabajo a domicilio como una alternativa laboral para las áreas rurales y más concretamente en el caso de las mujeres en edad de tener hijos, es necesario remarcar algunas salvedades.

Como hemos podido ver en los resultados del trabajo de campo, la experiencia demuestra que las mujeres -y en algunos casos los hombres afectados- buscan de manera activa e ingeniosa hacer converger las esferas productiva y doméstico-familiar, incluso en detrimento de su seguridad laboral y del volumen de sus ingresos. Buscan planificaciones de tiempo y de organización acordes con las diversas prioridades. Así, el hecho de combinar la vida profesional y su presencia en el ámbito doméstico, es uno de los factores principales que motiva a las personas entrevistadas a teletrabajar en el domicilio.

Las experiencias recogidas muestran como, tanto hombres como mujeres, se plantean en algún momento esta posibilidad para favorecer su deseo de permanecer en el domicilio y poder estar cerca de los hijos de corta edad, optando en ese caso por el teletrabajo.

A pesar de todo, la experiencia de las personas entrevistadas, con hijos pequeños, muestra como el teletrabajo no es una solución definitiva. Los problemas de cuidado de los pequeños, incluso trabajando en el domicilio, están siempre presentes, dando lugar como viene ocurriendo habitualmente a la dinámica de la doble jornada en la vida de las mujeres teletrabajadoras. Así, las tesis que defienden el teletrabajo como alternativa para la integración de la mujer en el mercado laboral compatibilizando la esfera doméstica, se ven puestas en cuestión. A pesar de las facilidades que a priori se presentan, todas ellas se ven obligadas a hacer frente al mismo problema. La tradicional doble jornada de las mujeres trabajadoras en el exterior es en estos casos substituida por la doble carga (doméstica y profesional), aspecto que no mejora en absoluto la situación.

Esta realidad, aunque mayoritaria entre las mujeres que teletrabajan, no es exclusiva, viéndose también afectados los hombres que teletrabajando están presentes en el domicilio y asumen las tareas doméstico-familiares.

Así, como argumentábamos en la **cuarta hipótesis**, **el teletrabajo puede dar respuesta a las necesidades y expectativas de un gran número de profesionales con deseo de compatibilizar vida profesional y familiar, de mejorar la calidad de vida, etc. pero no es una solución directa a las dificultades de integración de las mujeres en la esfera laboral**, como se ha ido presentado habitualmente todo el trabajo a domicilio, utilizándolo como herramienta para compatibilizar la doble jornada femenina y perpetuando así los roles atribuidos tradicionalmente por el patriarcado.

De este modo el teletrabajo no es más que una solución parcial y no resuelve el problema de la división de la vida de las mujeres en dos facetas: la del trabajo profesional remunerado y la del trabajo doméstico-familiar. Simplemente se trata de un “arreglo”, más o menos adecuado en según que casos, de la sobrecarga de trabajo.

El objetivo principal de las personas que teletrabajan es conseguir a través de las ventajas que les proporciona el teletrabajo, un aumento de su calidad de vida y la de su familia, sin olvidar su proyecto laboral personal.

En este sentido, se requieren soluciones más completas a corto y largo plazo. Los gobiernos y las empresas deberían continuar en la tarea de desarrollar medidas dirigidas a la población en conjunto y concretamente favoreciendo el

trabajo de las mujeres (acceso a los servicios de guardería, horarios flexibles, etc.). Facilitando que el teletrabajo sea siempre una verdadera opción y no una salida hacia delante frente a las condiciones de trabajo o los horarios complicados de los centros laborales. Es necesario favorecer el teletrabajo como medida de articulación familia-empleo, animando a los hombres a participar en dicha articulación, con el fin de favorecer la equidad en el empleo de hombres y mujeres. Estas medidas necesarias e indispensables en toda política favorecedora del empleo, se convierten en básicas en los proyectos de teletrabajo.

6.5. Necesidad de una gran dedicación y formación.

Pero la instalación en teletrabajo en el domicilio, como cualquier otro proyecto profesional, exige un alto nivel de dedicación. La presencia en el domicilio, gracias a la flexibilidad que ofrece en la mayoría de casos, ayuda a compaginar los diferentes ámbitos, tanto a hombres como mujeres, pero no exime de necesitar una ayuda exterior. Corroborando parte de la **cuarta hipótesis planteada, hasta el momento en que éste no está consolidado, no facilita de manera directa una mayor dedicación a la esfera doméstico-familiar, sin diferenciación por motivos de género.**

Así, en los primeros años existen dificultades comunes que todas las personas entrevistadas han señalado: problemas financieros, falta de servicios profesionales, falta de ayuda al inicio de la instalación en teletrabajo, falta de

experiencia en autogestión, falta de ayudas para la consolidación del proyecto técnico.

La mayoría de personas entrevistadas realizan actividades de formación para intentar suplir las carencias existentes, pero la realidad laboral y empresarial no ayuda. Las asociaciones profesionales existentes, son a menudo poco satisfactorias ya que todavía se centran en las grandes y medianas empresas, adaptándose poco a las nuevas micro-empresas y a sus problemas específicos.

Por este motivo, el teletrabajo puede ser una opción de organización para aquellas personas con un claro proyecto profesional y una formación específica, media o alta, pero, como argumentábamos en la **quinta hipótesis, difícilmente constituye una salida laboral para los sectores de la población mayoritariamente afectados por el desempleo.**

El hecho de que un gran número de personas entrevistadas teletrabajan de forma autónoma, a partir de un proyecto profesional cualificado, hace que la mayoría se identifiquen más como profesionales con pequeñas empresas o “freelance”, que como simples trabajadores, aspecto que confirma la tesis planteada en la séptima hipótesis del trabajo.

Así, en el caso de las mujeres teletrabajadoras de nuestra investigación, podemos afirmar que se trata de un colectivo femenino claramente dividido por el nivel de formación. Por una parte, aquellas con un nivel de formación medio/alto en el cual un número reducido vende directamente sus servicios como teletrabajadoras independientes en sectores punteros, u otras, mayoritarias, que

realizan trabajos por encargo para diversos clientes y empresas. Y por otra parte, un grupo, menos cualificado, que se concentra en trabajo de oficina o telesecretariado, gestión de agendas, mensajes, reserva de plazas turísticas, las cuales en ciertas ocasiones son realizadas desde telecentros con infraestructuras compartidas.

En general, podemos constatar que existen dos tipos principales de teletrabajadores tanto hombres como mujeres, pero con una tendencia principalmente femenina: los profesionales que han integrado las nuevas tecnologías como una alternativa para poder combinar vida familiar y profesional, y aquellos que por motivos principalmente económicos y de promoción profesional han decidido lanzarse como autónomos en un nuevo proyecto profesional, creando su propia empresa.

De este modo, algunas investigaciones señalan que el teletrabajo no sería más que el reflejo de lo que ocurre de manera generalizada en el mercado laboral. Es decir, la segmentación o división entre el grueso de empleos estables, bien remunerados y los empleos no estándar, a menudo precarios y poco remunerados, principalmente en el caso del colectivo de mano de obra menos cualificada. (CEFRIQ, 2001).

En general, el teletrabajo, a pesar de estar favorecido por la actual evolución y popularización de las tecnologías de comunicación, se está desarrollando al margen de ellas. Se podría afirmar que para los profesionales entrevistados, el teletrabajo es principalmente una respuesta a la situación del mercado laboral incompatible con sus necesidades personales: necesidad de trabajar en la edad

de la jubilación, situación de paro después de los estudios, ampliar horizontes y perspectiva profesionales, situación laboral insatisfactoria, deseo de combinar la vida familiar y la vida profesional, insatisfacción ante las actuales perspectivas en el mercado laboral, etc.

En el caso femenino, hemos podido comprobar como ciertas profesionales han desarrollado tradicionalmente su carrera en el domicilio, integrando actualmente las nuevas tecnologías para mejorar su rendimiento y abrirse así a un sector de mercado mucho más amplio. El teletrabajo se acepta así como una fórmula para compatibilizar el trabajo doméstico-familiar con el trabajo productivo. En esta línea el factor principal es poder trabajar en el propio domicilio. No es una práctica nueva, ya que el trabajo a domicilio viene siendo una fórmula muy antigua. En este sentido, el trabajo de las mujeres en el sector textil (Baylina, M. 1996) muestra cómo trabajar en casa ha sido y continua siendo, hoy en día, una práctica principalmente femenina que se realiza a tiempo parcial o total y que por tanto no las obliga a desplazarse al centro laboral.

6.6. Necesidad de unas circunstancias propicias que lleven a la diversidad regional.

A pesar de que actualmente el discurso, tanto institucional como social, presenta el teletrabajo de una manera exageradamente optimista y engañosa como un fenómeno neutro, sin desventajas por él mismo. **Es necesaria la suma de circunstancias particularmente propicias para poder disfrutar realmente de todas las ventajas posibles.** De lo contrario es relativamente fácil verse

afectado por alguno de los múltiples problemas de una mala planificación del teletrabajo (autoexplotación, tensión en el seno de la familia, falta de tiempo libre), difíciles de separar de la vida personal ya que se dan en el mismo entorno físico.

En concreto para las mujeres, puede suponer una mejora en la organización de las tareas profesionales y familiares, pero en ningún caso una solución definitiva a la realidad de una doble carga de trabajo, con el peligro de pérdida de control de la jornada laboral (falta de tiempo para ellas mismas, problemas familiares, aislamiento, estrés, etc.), llegando en algunos casos al abandono del teletrabajo principalmente entre los teletrabajadores autónomos.

Esta situación, generalizada, se ve matizada por la heterogeneidad de la implantación del teletrabajo, tanto a nivel de etapas de desarrollo como del tipo de modalidad predominante en las áreas analizadas.

El estudio comparado, muestra, a través de las experiencias analizadas y las valoraciones de las personas entrevistadas, como las especificidades regionales, a nivel económico, social, cultural, legislativo, suponen diferencias significativas a la hora de realizar un proyecto de teletrabajo e incluso en el tipo de actividad a desarrollar. Confirmando el argumento de la **sexta hipótesis**, el marco socio-laboral de Québec, **la diferente mentalidad, tanto de empresarios como de trabajadores e instituciones, favorece un mayor desarrollo del teletrabajo como alternativa clara y de futuro**. Así, en las áreas estudiadas en Québec, a pesar de tratarse en la mayoría de casos analizados de experiencias personales,

de profesionales autónomos, sin ayudas institucionales, el teletrabajo se contempla como una alternativa real desde el inicio del proyecto.

Por el contrario, en los casos de Ardèche o Cataluña, la situación es menos prometedora. A pesar de las ayudas y programas institucionales procedentes de los fondos europeos, las estrategias empresariales tradicionales pesan demasiado, produciéndose pocos cambios. La situación socio-laboral dificulta y desanima a los trabajadores a emprender proyectos individuales de teletrabajo.

De este modo, se podría llegar a afirmar que en las áreas más desarrolladas, con una población con mayor nivel de formación, más habituadas al autoempleo y con una mayor adecuación legislativa, el teletrabajo es considerado como una posibilidad real; haciendo que su nivel de implantación sea más elevado y se encuentre mejor remunerado y considerado profesionalmente.

En áreas como Ardèche, al lado de trabajos cualificados poco numerosos, el telesecretariado ilustra claramente como las técnicas de trabajo pueden continuar perpetuando formas organizativas tradicionales. Las TICs pueden favorecer formas poco valorizadas de trabajo a domicilio, dirigidas a una mano de obra cautiva. El teletrabajo de oficina crea una figura de teletrabajador (principalmente mujer) que recuerda a la de la trabajadora a domicilio tradicional del sector textil, con las mismas deficiencias a nivel laboral y de articulación de la esfera productiva y doméstico-familiar, a las que se añaden aspectos específicos de la utilización de las TICs.

Incluso la valoración que las personas entrevistadas hacen del teletrabajo tiene un carácter diferenciado según la zona de residencia. Así, si la mayoría de personas entrevistadas, califica de una manera global la experiencia como positiva (valorando aspectos como la flexibilidad a la hora de organizarse, el poder organizar los ritmos de trabajo según gustos y necesidades, el ser su propio jefe y experimentar el reto de la propia empresa, el dedicarse al proceso productivo en todas sus facetas, el ahorro en tiempo y dinero en el transporte, las comidas fuera y la ropa, el aumento de la concentración, de la productividad, de la calidad de vida, etc.), vemos como aquellas personas realizando tareas menos cualificadas, presentes mayoritariamente en Ardèche y Cataluña, consideran sus tareas poco gratificantes, difíciles de compatibilizar con su vida familiar, a pesar de estar en el domicilio, y poco remuneradas.

La cuestión se acentúa, un poco más, cuando se trata del aislamiento profesional, principalmente en el caso de aquellas personas teletrabajando en áreas rurales más alejadas o aisladas de los canales tradicionales de comunicación informal y con escasas infraestructuras y servicios básicos.

A pesar de todo, la mayoría de las personas entrevistadas que se encuentran en estos casos han manifestado su satisfacción ante la elección de teletrabajar en zonas rurales y se consideran compensadas por las ventajas que ello les ofrece. Es significativo de esta percepción, el hecho de que no se plantee como un objetivo prioritario el sindicarse o conseguir organismos, asociaciones, etc. específicos que ayuden en el desarrollo de su trabajo cotidiano.

6.7. Recapitulación final y líneas de futuro.

Las “autopistas de la comunicación” muestran numerosas “virtudes” pero también numerosos “vicios”. Para numerosas regiones aisladas y en crisis económica, el hecho de permanecer al margen de estas infraestructuras y de los servicios que ofrecen, pueden acelerar el proceso de declive. Al contrario, es necesario ver que **las TIC no son suficientes para provocar por ellas mismas procesos de nuevo dinamismo regional. En definitiva, las “autopistas de la información” y las redes, no son la panacea para los territorios en crisis.** A pesar de todo, si bien no son un factor suficiente, aparecen como elementos muy importantes y estimuladores de los programa de desarrollo existentes.

Ello implica la necesidad de programas o políticas preexistentes encaminadas hacia el desarrollo de diferentes sectores integradores, en las áreas más desfavorecidas, junto con la necesidad de competencias, “saber hacer”, actores y profesionales suficientemente formados y motivados. Todo ello puede suponer que las TIC permitan encontrar soluciones inéditas, a veces satisfactorias, más económicas, más flexibles y adaptadas a las nuevas realidades territoriales. (Eveno, 1997).

La demanda de vivienda unifamiliar o de muy baja densidad está desplazando a un número cada vez mayor de ciudadanos a entornos rurales. Sin embargo, este fenómeno, de la contraurbanización, en el que trabajadores urbanos son residentes rurales y se desplazan diariamente a su lugar de trabajo dista bastante de producir un incremento del número de teletrabajadores en las áreas rurales, aspecto que sería interesante analizar en profundidad. En definitiva, **la**

idiosincrasia de los espacios rurales no puede ser anulada por el espacio digital y los problemas de dichos espacios no tienen una solución única gracias a las TICs. No obstante, es recomendable integrarlas en la estrategia de desarrollo del ámbito rural para tratar de dar respuesta a los problemas y potencialidades de ese ámbito permitiendo rentabilizar su capital territorial. (Canto, 2000; Richardson-Gillespie, 1996).

Como plantean las diferentes alternativas desarrolladas por los entes locales, contra la fractura digital de las zonas rurales, es necesario unificar estrategias entre sociedad de la información y desarrollo local. **Establecer como fundamental la necesidad de que todas las zonas rurales puedan disponer de las mismas oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación.** Buscar soluciones tecnológicas alternativas a las existentes, estableciendo el acceso como un derecho universal, que pueda hacer disminuir la fractura digital, tanto territorial como social, sin comprometer la viabilidad económica de los entes locales.

Es ilusorio pensar que la evolución y expansión de las nuevas tecnologías pueden tener, en ellas mismas, un efecto determinante en la promoción del teletrabajo. Son, ante todo, las empresas las protagonistas del desarrollo del teletrabajo en el cual encuentran un interés directo. La presión económica y el entorno cada vez más competitivo, fuerzan a las empresas a la búsqueda de soluciones y medios para optimizar su productividad reduciendo costes, lo cual les lleva a la externalización de ciertos puestos de trabajo y servicios.

Así mismo, para ello es necesaria la presencia de una mano de obra receptiva y sobre todo formada, junto con medios técnicos e infraestructuras adecuados. **Pero esta realidad no exime de la implicación de las administraciones públicas, quienes deben facilitar la creación de las infraestructuras básicas, proporcionando ayudas a la formación, equipamientos técnicos adaptados, creando así una verdadera dinámica de oferta de servicios que responda a las necesidades de las empresas urbanas y a las específicas del mundo rural, favoreciendo la deslocalización e incluso la implantación de nuevos proyectos empresariales en regiones rurales.**

Si el teletrabajo llega a definirse como objeto de una política vigorosa y realista puede convertirse en uno de los medios de revitalización y desarrollo de las áreas rurales dentro de su dinámica de pluriactividad. **La implantación de unidades de teletrabajo y la posible creación de puestos de trabajo principalmente dirigidos a los grupos más desfavorecidos, como las mujeres y los jóvenes, pueden generar nuevas dinámicas de desarrollo en zonas deprimidas, reanimando los servicios de proximidad, manteniendo las actuales estructuras escolares, frenando la despoblación y creando un clima y una oferta atractivos a la localización de empresas.**

Todo ello nos muestra que todavía nos encontramos en una etapa donde el teletrabajo debe ser abordado con prudencia. Como hemos visto anteriormente, los escasos datos y un volumen relativamente importante de experiencias, hacen imprescindible la realización de investigaciones más profundas y precisas, que permitan esclarecer la futura evolución del teletrabajo y los mecanismos a poner en marcha para garantizar una implantación del teletrabajo en condiciones que

supongan la mejora real de la situación de las sociedades rurales y en concreto de las mujeres en la esfera profesional.

Por ello, **es fundamental el papel que ejerzan los entes públicos en la legislación, gestión y planes de desarrollo dirigidos a la activación de nuevas áreas o polos de atracción de las actividades económicas de cada región.** En la sociedad informacional, el riesgo de aumentar las disparidades socio-económicas entre las diferentes regiones exige la necesidad de abordar un nuevo ámbito de actuación desde las administraciones dirigido a reducir en lo posible las diferencias tecnológicas.

De hecho, los resultados de la presente investigación muestran como el **teletrabajo dispone de ventajas que favorecerían la distribución del trabajo y por tanto de la población de una manera más equilibrada, siempre y cuando se den las circunstancias necesarias para ello.** Es en este punto donde la voluntad política se ve implicada de lleno.

Las reivindicaciones de las personas entrevistadas señalan como imprescindible la generalización de horarios flexibles, de permisos de maternidad/paternidad y de guarderías gratuitas, como en el caso de la mayoría de trabajadores. Pero hemos visto que en sus casos particulares las necesidades de adaptación del mercado laboral van mucho más allá, afectando principalmente a la actual concepción y distribución de los servicios públicos, a la legislación laboral y aquella que afecta a las pequeñas empresas familiares.

Los resultados obtenidos ponen en cuestión ciertas comparaciones entre esta forma de teletrabajar y el trabajo a domicilio de la industria textil. Efectivamente, si como hemos visto, se compara con los resultados de investigaciones centradas en ese sector, es posible apreciar que las personas teletrabajando están en su mayoría, mejor pagadas, poseen un mayor control sobre su trabajo, el volumen y las tarifas, trabajan para diversos clientes, su nivel de formación es mayor y poseen una amplia experiencia en el mercado laboral tradicional. **Pero sobre todo y principalmente, para la mayoría de estas personas el teletrabajo no es su única alternativa, sino que se trata de una elección más o menos voluntaria.**

En el caso de las mujeres entrevistadas la decisión de optar por su instalación en teletrabajo entronca directamente con los ciclos de vida¹⁷⁵ y las trayectorias laborales¹⁷⁶, siendo valorada como una organización más adecuada que las opciones tradicionales existentes.

Pero para crear empleos que faciliten la integración laboral, la conciliación familiar y el equilibrio territorial, no es suficiente conectar las áreas rurales al resto del mundo. **Es necesario desarrollar, o favorecer el espíritu de empresa, la creatividad y las competencias capaces de explotar las ventajas o los recursos de la zona.** La tecnología no tiene mayor efecto que

¹⁷⁵ Ciclos de vida femeninos (ciclo de salud, ciclos familiares, experiencias de trabajo multiformes), diferentes épocas de vida (matrimonio, maternidad, jubilación, etc.) que a menudo marcan en las mujeres comportamientos diferenciados en el aspecto profesional y el trabajo remunerado.

¹⁷⁶ Para ampliar sobre el tema es interesante consultar ejemplos de ciclos de vida e historias laborales femeninas en Comas d'Argemir (1995), Dumas, (1985) y Morales, (2001).

eliminar obstáculos o en el mejor de los casos, alimentar la invención de productos y de servicios.

Las instituciones tienen un papel primordial, en acuerdo con el resto de actores públicos y privados, en la puesta en marcha de una política orientada a favorecer la emergencia del teletrabajo: creando infraestructuras, realizando inversiones financieras, implantando dispositivos legales, creando un proyecto de descentralización coherente. El sistema más idóneo debería sustentarse en las estructuras administrativas existentes, creando políticas de ayudas sistemáticas a los proyectos de teletrabajo; integrando de manera constante la posibilidad de teletrabajo en los acuerdos sectoriales y los convenios laborales; adaptando la legislación a los problemas reales de empleo y definiendo claramente el estatus del teletrabajador autónomo.

6.8. Bibliografía

BAKIS, H. & GRASLAND, L. (1997). "Les réseaux et l'intégration des territoires". *NETCOM Networks and Communication Studies*, Montpellier. Vol.11, nº 2, pp. 421-430. alor.univ-montp3.fr/netcom_labs/volumes/articlesV11/V11P421.html#fn2

BAYLINA, M. (1996). *Trabajo industrial a domicilio, género y contexto regional en la España rural*. Tesis doctoral. Dep.. de geografía. Universitat Autònoma de Barcelona. 378 pág.

CANTO, C. DEL (2000). "Nuevos conceptos y nuevos indicadores de competitividad territorial para las áreas rurales", en *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, nº 20, pp. 69-84. Madrid. www.ucm.es/info/dghum/indexpub.htm

CEFRIO (2001). *Le télétravail: articuler qualité de vie et performance*. Rapport de recherche au Centre francophone d'information des organisations (CEFRIO). Montréal. Québec. 79 pp. www.cefrio.qc.ca/projets/teletravail/articuler_dgtremblay.pdf

COMAS D'ARGEMIR, D. (1995). *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Institut Català d'Antropologia. Icaria. Barcelona. 156 pp.

DUMAS, M. C. (1985). *Le travail informatisé à domicile et ses implications pour les femmes: une enquête exploratoire auprès de travailleuses à domicile*. Mémoire de maîtrise. Université du Québec. Montréal.

EMPIRICA. (2000). *Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe*. Ecatt Final Report, 2000. IST programme 303p. www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf

EVENO, E. (1997). "Pour une géographie de la Société d'Information" en *NETCOM Networks and Communication Studies*, vol. 11, n° 2, pp 431-457. Montpellier.

alor.univ-montp3.fr/netcom_labs/volumes/articlesV11/V11P431.html

JEAN, B. (1997). *Territoires d'avenir. Pour une sociologie de la ruralité*. Presses de l'Université du Québec. Sainte-Foy. Québec. 318 p.

KRANZBERG, M. (1985). "The Information Age: Evolution or Revolution?", en BRUCE & GUILLE (dir.), *Information Technologies and Social Transformation*. Washintong DC. National Academy of Engineering. 132 p.

<http://www.nap.edu/readingroom/reader.cgi>.

MORALES PEREZ, S. (2001). *Industria agroalimentaria, género y desarrollo rural. Un análisis comparativo desde la geografía*. Tesis doctoral. Dep.. de Geografía. Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra.

PLASSARD, F. (1977). *Les autoroutes et le développement régional*. Paris. Économica. 341 p.

RALLET, A. (1994). "Délocalisation, télétravail et aménagement du territoire", en BOUREILLE B., y GUESNIER B. (dir), *Dynamiques des activités et évolution des territoires*. ADICUEER. Université de Saint-Étienne, p. 179-196

RICHARDSON, R. & GILLESPIE, A. (1996). "Advanced communications and employment creation in rural and peripheral regions: a case study of the Highlands and Islands of Scotland", en *The Annals of regional science*, n° 30(1), marzo 1996, p. 91-110. Springer Verlag Heidelberg

www.springerlink.com/app/home/contribution.asp?wasp=ngda3q774j2rypbcbbfk&referrer=parent&backto=issue,6,8;journal,31,33;linkingpublicationresults,id:100498,1

Bibliografía general

ABLER, R. F. (1975). "Effect of space-adjusting technologies on the human geography of the future", en ABLER, R.F., JANELLE, D.G., PHILBRICK, A., SOMMER, J. (eds.), *Human geography in a shrinking world*. North Scituate. MA, Duxbury Press, pp. 35-56.

AET (2001). "La soledad del teletrabajador" en *Boletín informativo de la Asociación Española de teletrabajo*, marzo 2001. Madrid.

www.aet-es.org/boletin/boletin_0102.htm

AETIC (2004) *Las Tecnologías de la Sociedad de la Información en la Empresa Española 2003*. AETIC. DMR Consulting. Madrid.

AFRIAT, C & TRONC, J.N. (1996). "Les nouvelles technologies, support d'une action collective renouvelée", *Transversales. Science/Culture*, 42. Nov.-Dic.: pp. 12-14.

ALLENDE LANDA, J. (1995). "Desarrollo sostenible. De lo global a lo local", en *Ciudad y territorio. Estudios territoriales*. Madrid. Ministerio de Fomento. Nº 104, pp.267-282.

ALVAREZ NIETO, M. & CASADO ORTIZ, R. (2004). *Trabajar y Vivir la Red*. División servicios documentación Telefónica I+D. 122 pág. www.fiap.org.es

AMIN, S. (1993) (dir). *Mondialisation et accumulation*. L'Harmattan. París. 348 p.

AUNA (2004). *IV Informe anual sobre el desarrollo de la Sociedad de la Información en España*. Fundación Auna.

www.fundacionauna.org/areas/25_publicaciones/publi_251_4.asp

AYDALOT, PH. (1980). *Dynamique spatiale et développement inégal*. Economica. París. 352 p.

AYDALOT, PH. (ed.) (1986). *Milieus innovateurs en Europe*. GREMI. París. 269p. www.unine.ch/irer/Gremi/publications.htm

BACCAÏNI, B. (2001). "L'espace rural rhônalpin. Dynamisme démographique et migrations résidentielles", en *Espace, Population, Sociétés*, Vol 1-2, pág. 69-88.

BAILEY, D.E. & KURLAND, N.B. (2002.) "A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work". *Journal of Organizational Behavior*, vol 23(4), pp.383-400.

BAKIS, H. (1980). "Eléments pour une géographie des telecommunications", en *Annales de Géographie*. Bulletin de la Société de Géographie. Armand Colin. París. www.cybergeog.presse.fr/sommaire/annageo.htm

BAKIS, H. (1990). "La banalisation des territoires en réseaux", en *Communications et territoires*. La Documentation française. Idate. pp. 15-31.

BAKIS, H. (1995). "Télécommunications et territoires: déplacement de problématique", en Musso P y Rallet A, (eds.), *Stratégies de communication et territoires*. Cap. 12. L'Harmattan, París.

BAKIS, H. (1996). "Enjeux sociaux, techniques et spatiaux des communications: éléments pour une recherche appliquée". *NETCOM*, vol. X, n°2 (1996), 387-396.

BAKIS, H. (1997a). "Approche spatiale des technologies de l'information". *Revue Géographie de l'Est*. T. 37, n°4. Nancy, pp. 255-261. www.univ-nancy2.fr/RECHERCHE/PUBLICATION/RGE/

BAKIS, H. (1997b). "From Geospace to Geocyberspace: Territoires and Teleinteraction", en ROCHE, E. & BAKIS, H. (eds.). *Developments in telecommunications. Between Global and local*. pp. 17-53. Avebury. Aldershot. UK. Pp. 17-53.

BAKIS, H. (1998). "Conclusion", *Networks and Communication Studies*. NETCOM, Vol. 12, nº 1/2/3. 1998. Montpellier. Pp 333-347.

BAKIS, H., DENNERY, G. & ISRAEL, R (eds) (1995). "Expériences et perspectives de la téléactivité", NETCOM, vol. IX, nº2 (1995), 305-505.

BAKIS, H. & DUPUY G. (eds) (1995) "Réseaux de communication". *Annales de géographie*, nº especial 585-586, sept-dic. 1995, pp. 451-621.

BAKIS, H. & GRASLAND, L. (1997). "Les réseaux et l'intégration des territoires". *NETCOM Networks and Communication Studies*, Montpellier. Vol.11, nº 2, pp. 421-430. alor.univ-montp3.fr/netcom_labs/volumes/articlesV11/V11P421.html#fn2

BANGEMANN, M. (1994). *Europe and the global information society*. Recomendaciones del ERT al Consejo Europeo. 26 de mayo 1994. Bruselas. 34 pp. www.cyber-rights.org/documents/bangemann.htm

BATTY, M. (1993). "The Geography of Cyberspace". *Environment and Planning B: Planning and Design*. Vol. 20, pp. 615-616

BATTY, M. (1997). "Virtual Geography". *Futures*. Vol. 29, nos 4/5, pp. 337-352. www.casa.ucl.ac.uk/publications/virtualgeography.html

BAYLINA, M. (1992). *Gènere, geografia de la producció i flexibilitat en el mercat de treball. El cas de la indústria a domicili en el context rural català*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

BAYLINA, M. (1996). *Trabajo industrial a domicilio, género y contexto regional en la España Rural*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona. 378 pág.

BAYLINA, M. (1997). "Metodología cualitativa y estudios de geografía y género" en *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, n. 30, pp. 123-138.

BÉLANGER, SUZANNE (1982). *Les Puces qui piquent nos jobs*. Document de sensibilisation sur la microélectronique. Montreal. CSN, Comité de la condition féminine. Novembre 1982, 66 pg.

BELL, D. (1973). *The coming of Post-Industrial Society. A venture in social forecasting*. New York. Basic Books. 507 pg.

BELL, D (1980), *The winding passage. Essays and sociological journeys, 1960-1980*. New York. Basic Books, 370 pg.

BENCHIMOL, G. (1994). *L'entreprise délocalisée*. Hermès. Paris, 112 p.

BENITEZ, J.J. & PADILLA, A. (1999). "Política económica para la promoción del teletrabajo". *Boletín Económico de Información Comercial Española*. Nº 2609. 25 pp.

www.campusvirtual.uma.es/ebusiness/papers/Articulo%20BICE%201999.pdf

BERNSTEIN, S., LIPPEL, K. Y LAMARCHE, L. (2001). *Women and homework: The Canadian legislative Framework*. Condition feminine Canada.

BLANCO, A. (1995). *Le tourisme dans le développement local. Étude comparée du rôle des femmes dans l'Ardèche et dans l'Aragon*. Mémoire de DEA en Géographie Humaine. «Espaces Méditerranéens et relations nord-sud», Option «Tourisme, loisir environnement et développement». Dirigida por Josy Richez-Battesti y Gérard Richez. Univ. de Provence, Aix-Marseille I.

BLANCO, A. (1997). *Les dones agents del desenvolupament en el turisme rural. El cas de l'Ardèche i el maestrazgo*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

BLANCO, A. (1998). "Une approche territoriale et qualitative: un bilan contrasté mais les mêmes tendances lourdes. Les cas de l'Ardèche, en France, et l'Espagne". Commission Européenne (DG V) & Groupe de Recherches F.N.F.R. & Université de Provence. *Femmes et développement rural dans l'Union Européenne*. pp. 25-38. Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxembourg.

BLANCO, A. (1999). "Els estudis de gènere a la geografia francesa. Una opció de recerca diferent", en *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, n. 35, pp. 167-186. Dep. de Geografia. UAB.

BLANCO, A. (1999b). "Teletrabajo y nuevas tecnologías en la sociedad global. El papel de la mujer en la nueva organización del trabajo". en *Actas del XVI Congreso de Geógrafos Españoles*. Dept. de Geografía, Universidad de Málaga & AGE. Málaga, pp. 769-779

BLANCO, A. (2000). "Mujer y teletrabajo, ¿La nueva panacea de las regiones rurales?", en M.D. Garcia & Baylina, B. (eds). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Vilassar de Mar. Oikos-Tau.

BLANCO, A. & CANOVES, G. (1996). "El Maestrazgo: una región aislada, una tradición ancestral", en VIII Coloquio de Geografía Rural. *Actas. Dept. de Geografía y Ordenación del Territorio*, Universidad de Zaragoza & AGE (Asociación de Geógrafos españoles). Zaragoza.

BLANCO, A. & CANOVES, G. (1998). "El teletrabajo, ¿alternativa para el mundo rural?", en *IX Coloquio de Geografía Rural. Actas*. Dept. de Geografía, Universidad del País Vasco & AGE (Asociación de Geógrafos españoles). Vitoria.

BLANCO, A & C ANOVES, G. (2004). "Tecnologías de la información y turismo rural, un matrimonio divorciado", en *¿Qué futuro para los espacios rurales?*. Actas del XII Coloquio de Geografía Rural, pag. 511-522. AGE. Grupo de Geografía rural. Universidad de León. ISBN: 84-9773-145-X. León.

BOIVIN, J (coord.) (2001). *Les syndicats et le télétravail*. CEFRIO. Québec. Canadá. 15 pp. www.cefrio.qc.ca/projets/teletravail/syndicat.pdf

BOSQUE, J.; MENDEZ, R. (1995) (eds.). *Cambio industrial y desarrollo regional en España*. Vilassar de Mar. Oikos Tau. 551 p.

BOYER, R. (2000). "Les mots et les réalités" en CORDELLIER, S. & DOUTANT, F. (dir.). *Mondialisation au-delà des mythes*. La Découverte poche, n° 91. Essais. París. Pp. 13-56.

BRETON, T. (1994a). *Les Téléservices en France. Quels marchés pour les autoroutes de l'information?*. Rapport au ministre d'État. La documentation Française. París. 615 p.

BRETON, T. (1994b). *Le Télétravail en France. Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques*. Rapport au ministre d'État. La documentation Française. París. 283 p.

BROUSSEAU, E. & RALLET, A. (2000). *Synthèse des travaux du groupe: "Technologies de l'information et de la communication et performances économiques"*. ATOM. Centre d'analyse théorique des organisations et des marchés. Nov. 2000. Université de Paris I. 363 pp. www.panoramix.univ-paris1.fr/ATOM/pdf

BRUNN S.D., LEINBACH T.R. (eds.) (1991). *Collapsing Space and Time: Geographic Aspects of Communications and Information.*, Hurwin Hyman, London. 384 p.

BUSSIÈRES, Y.; LEWIS, P. y THOMAS, C. (1999). *L'impacte du télétravail et de la réorganisation du temps de travail sur la mobilité et les besoins en transport dans les régions de Montreal et de Québec: Analyse prospective*. Québec. INRS urbanisation. GRIMES/CRAD. Institut d'urbanisme. 173 p.

CABALLÉ, A. (1995). *Dona i agroturismo a Catalunya. L'exemple de les comarques del Bages, el Solsonès i el Berguedà*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

CABALLÉ, A. (1997). *Gènere, agroturismo i context regional a l'Estat Espanyol*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

CALO, E. & PULIDO, F.J. (2001). "Teletrabajo: la alternativa laboral", *PC World*, 173. Febrero. Pp. 135-198. www.idg.es/pcworld.

CAMAGNI, R. (ed.) (1991). *Innovation networks: spatial perspectives*. Belhaven Press. London 247 p.

CÀNOVES, G. (1990). *Mujer, trabajo y explotación agraria familiar: un análisis desde la geografía del género*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona

CANTO, C. DEL (2000). "Nuevos conceptos y nuevos indicadores de competitividad territorial para las áreas rurales", en *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, nº 20, pp. 69-84. Madrid.
www.ucm.es/info/dghum/indexpub.htm

CARAVACA, I. (1998). "Los nuevos espacios emergentes" en *Revista de Estudios Regionales*, nº 50. Univ. de Andalucía. Málaga. Pp. 39-80.
www.revistaestudiosregionales.com/pdfs/pdf538.pdf

CARAVACA, I. (coord.) (2002). *Innovación y territorio. Análisis comparado de sistemas productivos locales en Andalucía*. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía. Col. Pablo de Olavide. Sevilla. 392 p.

CARPENTIER, M. (1996). "La signification sociétale de la société de l'information.", en *Les enjeux démocratiques, éthiques et culturels de la société de l'information*. Comisión Européenne (DG XIII) y Comisión des Episcopats de la Communauté Eruopéenne (COMECE).

<http://www.culture.fr/culture/dqlf/carpent.htm>

CASTELLS, M. (1985a). "Reestructuración económica, revolución tecnológica y nueva configuración del territorio" en HALL, P. (et al.). *Metrópolis, territorio y crisis*. Asamblea de Madrid. Madrid. Pp. 37-62.

CASTELLS, M. ed. (1985b), *High Technology, Space and Society*". Urban Affairs Annual Reviews, vol. 28. Beverly Hills, CA.

CASTELLS, M. & BARRERA, A. & CASAL, P. (1986). *El desafío tecnológico. España y las nuevas tecnologías*. Alianza Editorial. Madrid. 407 p.

CASTELLS, M. (1995). *La ciudad informacional. Tecnologías de la información, reestructuración económica y el proceso urbano-regional*. Alianza. Madrid. 504 p.

CASTELLS, M. (1997). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Vol. 1. *La sociedad red*. [*The Information Age: Economy, Society and Culture. The Rise of the Network Society*, 1996]. Alianza Editorial. Madrid. 590 p.

CEFRIO (2001a). *Les enjeux juridiques du télétravail*. Rapport de recherche au Centre francophone d'information des organisations (CEFRIO). Montréal. Québec. 133 pp. www.cefrio.gc.ca/projets/teletravail/enjeux_juridiques.pdf

CEFRIO (2001b). *Le télétravail: articuler qualité de vie et performance*. Rapport de recherche au Centre francophone d'information des organisations (CEFRIO). Montréal. Québec. 79 pp.

www.cefrio.gc.ca/projets/teletravail/articuler_dgtremblay.pdf

CHAPMAN, A.J.; SHEEHY, N.P.; HEYWOOD, S.; DOOLLEY, B.; y COLLINS, S.C. (1995). "The organizational implications of teleworking" en COOPER, C.L. y ROBERTSON, I.T. (dir.), *International Review of industrial and organizational psychology*, nº 10. John Wiley and Sons, pp.229-248.

CHESNAIS, F (1998). *La mondialisation du capital*. Syros. Col. Alternatives Économiques. París. 287 p.

CHRISTENSEN, K. (1988). *Women and Home-Based Work: The Unspoken Contract*. New York. Holt and Company.

www.ianr.unl.edu/pubs/consumered/nf124.htm

CHRISTENSEN, K. (1989). "Home-based clerical work: no simple truth, no single reality", en BORIS, E. y DANIELS, C. (dir.), *Homework: Historical and contemporary perspectives on paid labor at home*. pp.183-197. Chicago: University of Illinois Press.

CLAISSE G., BEGAG A., MOREAU P. (1990), "L'espace des bits: utopies et réalités", en **BAKIS** (ed.). *Communications et territoires*. La documentation française, 1990. pp.187-217

COMAS D'ARGEMIR, D. (1995). *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Institut Català d'Antropologia. Icaria. Barcelona. 156 pp.

COMBES Y., SAMMER Ch. & BAKIS H. (1995) "La communication mobile professionnelle", en *Annales de géographie* nº spécial 585-586, sept.- dic. 1995, pp. 599-614

Comisión de las comunidades europeas (1990). *Programa Star: Teletrabajo*. DG de Telecomunicaciones. www.databank.it/star

Comisión de las comunidades europeas (1994a). *Europe's way to the information society: An Actino Plan*. Bruselas. COM (94). 347 p.

Comisión de las comunidades europeas (1994b). *Telework 1994/95* Programa.

Comisión de las comunidades europeas (1995). *INFO2000*. Bruselas. COM(95). 149p.

Comisión de las comunidades europeas (1996a). *Construire la société de l'information pour tous: premières réflexions du Groupe d'experts de haut niveau*. Dirección General V. Bruselas. C.E. 96 p.

Comision de las comunidades europeas (1996b). *Livre vert: Vivre et travailler dans la société de l'information: priorité à la dimension humaine*. Luxembourg. EUR-OP. 40p.

Comisión de las comunidades europeas (1996c). *Le service universel des télécommunications dans la perspective d'un environnement pleinement libéralisé*. Communicaton au Parlement Européen. Bruselas. COM(96). 73 p. europe.eu.int/en/record/telecom/fr/index.html.

Commission Européenne & Groupe d'études européens Dynmed (1996d). *La RDT dans les zones et les régions insulaires de l'Union européenne*. DG XII: Science, Recherche, Développement; Dynmed. Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxemburgo. 258 pág.

Comisión de las comunidades europeas (1997a). *The labour market and social dimension of the information society*. Bruselas. COM(97). 390 p. europa.eu.int/ISPO/infosoc/legreg/docs/97397.html

Comisión de las comunidades europeas (1997b). *Status Report on European Telework 1997*. DGXIII-B, DG XIII/C/1. www.eto.org.uk/twork/tw97eto/index.htm

Commission Européenne & Groupe de Recherches F.N.F.R. & Université de Provence (1998a). *Femmes et développement rural dans l'Union Européenne*.

Emploi & affaires sociales. (DG V). Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxemburgo. 129 pág.

Comisión de las comunidades europeas (1998b). *Status Report on European Telework 1998*. Agosto 1998. DGXIII. AC981201. 172 pp.

www.eto.org.uk/twork/tw98/index.htm

Comisión de las comunidades europeas (1999). *Status Report on European Telework 1999. New Methods of work*. Agosto 1999. AC990518. 197 pp.

www.eto.org.uk/twork/tw99/

Comisión de las comunidades europeas (2000). *Eurobarometre 54.0. Les européens et les technologies de l'information et de la communication dans le cadre de l'emploi*. The european opinion research group. EEIG. INRA. Direction Générale de l'Éducation et de la Culture. Otoño, 2000. Bruselas, 54 pp.

europa.eu.int/comm/public_opinion/archives/eb/ebs_144_fr.pdf

Comisión de las comunidades europeas (2001). *Eurobarometre 56.0. Les européens et les technologies de l'information et de la communication dans le cadre de l'emploi*. The european opinion research group. EEIG. INRA. Direction Générale Presse et communication. Secteur Opinión Publique. Otoño, 2001. Bruselas, 41 pp.

europa.eu.int/comm/public_opinion/archives/eb/ebs_159_fr.pdf

Comisión de las comunidades europeas (2002a). *e-work 2001. Status report on new ways to work in the knowledge economy*. IST. Information Society Technologis. 209 pp. [ftp.cordis.lu/pub/ist/docs/ka2/ework2001.pdf](ftp://cordis.lu/pub/ist/docs/ka2/ework2001.pdf)

Comisión de las comunidades europeas (2002b). *Eurobarometre*. The european opinion research group. EEIG. INRA. Direction Générale Presse et communication. Secteur Opinión Publique. Otoño, 2002. Bruselas.

europa.eu.int/comm/public_opinion/archives/eb/

Comisión de las comunidades europeas (2003). *e-work 2002. Status report on new ways to work in the knowledge economy*. IST. Information Society Technologis. 263 pp. ftp.cordis.lu/pub/ist/docs/ka2/ework2002.pdf

Communauté économique européenne (1991). *Les enjeux sociaux de la bureautique en Europe. Europe sociale*. Suplemento 5.91. Luxemburgo. CEE.

COMPANNIE, C. (1997). "Le télétravail: une forme innovante d'emploi" en *Les Mutants. Le 21ème siècle professionnel en 50 visions*. Les Editions. Télétravail magazine. París. pp. 83.

CRESWELL, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five traditions*. SAGE Publications. Londres, 402 pp.

D'AMOURS, L. (2001). *Télétravail: concilier performance et qualité de vie*. Isabelle Quentin edit. Collectif. CEFRIO. Québec. 154 p.

DATAR (1991). *Lettre de la DATAR*, nº 135. Diciembre 1991. Montpellier.

DATAR (1992). Appel à projets "Télétravail, nouvel aménagement du territoire et compétitivité économique". Montpellier.

DATAR (1995). *Télé-travail, télé-économie. Une chance pour l'emploi et l'attractivité des territoires*. Coll. IDATE. Montpellier. 244 p.
<http://www.idate.fr/mj/bienvenue.html>

DEBOUZY, MARIANNE (1980). "Les syndicats américains face à l'innovation technologique", en *Politique aujourd'hui*, vol. 1-2, enero-febrero. Pg. 43-52.

DEGENOVA, M.K. & RICE, P.F. (2002). *Intimate Relationships, marriages, and families*. MacGraw Hill.

DELORS, J. (1994). *Livre Blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi*. Bruselas. Comisión de las comunidades Europeas.

DE CLOET, CH. (1995a). "El centro de trabajo telemático: una opción para fomentar el empleo femenino rural", en Cànoves, G. (coord) (1995). *La mujer rural*. El Campo, nº 133. Servicio de estudios BBV. Pp. 295-313.

DE CLOET, CH. (2000). "La revolución telemática: nuevos modelos en el trabajo y la vida de la familia.", en BANÚS, E. (ed.). *El espacio social femenino-Women's social space*. Vol. 2. Serie Studia Europa Navarrensis. Newbook Edic.

DE LUIS, P. & MARTÍNEZ, A. & PÉREZ, M. & VELA, M.J. (2004). "El enfoque de género aplicado a la relación teletrabajo-medioambiente". *IX Jornadas de Economía crítica*. Madrid. Marzo 2004. www.ucm.es/info/ec/jec9/index.htm

DI MARTINO, V y WIRTH, L. (1990). "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida". *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 109, nº 4, pp. 469-497.

DOLLFUS, O. (1998). *La mundialización*. Bellaterra. Col. Biblioteca del Cinquecento. Barcelona. 125 p.

DOMINGO, C. (2000). "Mujer y trabajo en el contexto regional español", en Garcia Ramon, M.D. & Baylina, M. (eds.) (2000). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Oikos-Tau. Barcelona, pp. 65-90.

DONALD D. & POLONKO, K. A. (2001). *Telework America 2001*. ITAC. Old Dominion University. Octubre 2001.
www.workingfromanywhere.org/telework/twa2001.htm

DUMAS, M.C. (1985). *Le travail informatisé à domicile et ses implications pour les femmes: une enquête exploratoire auprès de travailleuses à domicile*. Mémoire de maîtrise. Université du Québec. Montréal.

DUXBURY, L.E. & HIGGINS, S.A. & IRVING, R.H. (1987). *Attitudes of managers and employees to telecommuting*. INFOR, nº 25 (3). Pp. 273-285.

ELIZONDO, I. (1999). *En femenino plural. Mujeres en REDadas*. Diputación de Córdoba. 52 pp.

ELLING, M (1985). "Remote Work/Telecommuting. A Mean of Enhancing the Quality of Life, or Just another method of making business more brisk?". *Economic and Industrial Democracy*, vol.6, pp. 239-249.

EMPIRICA. (2000). *Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe*. Ecatt Final Report, 2000. IST programme 303p. www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf

Entreprise et carrières (1994). "Le télétravail ne décolle toujours pas". *Entreprise et carrières*, nº 229. Groupe Liaisons S.A. Nanterre. www.entreprise-carrieres.presse.fr/index.php

ESCARIO, P. & ALBERDI, I. (1987). *El impacto de las Nuevas Tecnologías en la Formación y el Trabajo de las Mujeres*. Serie Estudios, nº 6. Instituto de la Mujer. Ministerio de cultura. Madrid. 134 pp.

ESCOBAR, M. & JIMÉNEZ, R. & DEL RIEGO, L. & RODRÍGUEZ, J. (1998). *Teletrabajo. Incidencia social y económica. Posibilidades en España*. Retevisión. Escuela de organización Industrial. Madrid. 236 pp.

ETTIGHOFFER, D. (2001). *L'entreprise virtuelle, les nouveaux modes de travail*. Edit. d'Organisations. Paris. 392 pp. www.ettighoffer.com/fr/livres/e_virtuelle.html#edition92

ETUC; UNICE; CEEP (2002). *Framework agreement on telework*. Bruselas. 16 de julio 2002. 4 pp. www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.pdf

EUROPEAN COMMISSION (2003). *Collaboration@Work. The 2003 report on new working environments and practices*. DG. Information Society. Directorate F. unit F4. 261 pp. europa.eu.int/information_society/activities/atwork/information/our_publications/documents/CollabAtWork2003en.pdf

EUROTECHNOPOLIS INSTITUT (2002). *Impacts des evolutions du tertiaire sur l'aménagement du territoire: La Ville Logistique*. Eurotechnopolis Institut. TIC & Aménagement du territoire. 43 pp.

www.eurotechnopolis.org/fr/bookstore/ville_logistique.html

EVENO, E. (1997). "Pour une géographie de la Société d'Information" en *NETCOM Networks and Communication Studies*, vol. 11, nº 2, pp 431-457. Montpellier.

lor.univ-montp3.fr/netcom_labs/volumes/articlesV11/V11P431.html

FELSTEAD, A (1996). "Homeworking in Britain: the National Picture in the Mid-1990s" en *Industrial Relations Journal*. Vol 27, nº 3. Sep. pp. 225-238. Blackwell.

www.blackwellpublishers.co.uk/journals/IRJ/descript.htm

FELSTEAD, A y JEWSON, N. (2000). *In Home, at Work. Towards an Understanding of Homeworking*. Routledge. Londres. 196 pp.

FERNÁNDEZ, J (2001). "Auge, esplendor y caída del teletrabajo". *Expansión directo*. Recoletos Editores. Madrid. 8 de junio 2001.

www.expansiondirecto.com/edicion/noticia/0,2458,23600,00.html

GARCIA, D. (1998). "Régions, héritages culturels et changement social. Le cas des télécommunications en Auvergne", en *Networks and Communication Studies*. NETCOM, Vol. 12, nº 1/2/3. 1998. Montpellier. Pp 227-250.

GARCIA RAMON, M.D. & CRUZ, J. & SALAMAÑA, I. & VALDOVINOS, N. & VILLARINO, M. (1991). "Explotación agraria familiar y trabajo de la mujer: estudio comparativo entre Andalucía, Cataluña y Galicia" en LUNA (Ed.) *Mujeres y sociedad: nuevos enfoques teóricos y metodológicos*. Barcelona. UB, pp. 41-47.

GARCIA RAMON, M.D. & CABALLÉ, A. (1998). "Situating gender geographies: a bibliometric analysis", en *Tijdschrift voor economische en Sociale geografie*, vol. 89(2), pp. 210-216.

GARCIA RAMON, M.D. & BAYLINA, M. (eds.) (2000). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Oikos-Tau. Barcelona. 328 pp.

GAVIRA, L. (1993). *Segmentación del Mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía*. Serie Estudios. M.A.P.A. Madrid. 591 pp.

GILES, A. (2001). "Teletrabajador: no estamos solos". *Caminandoutopías*, 19 de noviembre 2001.

www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0004.html

GLASER, B. & STRAUSS, A. (1967). *The discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. Aldine de Gruyter. New York. 271 pp.

GOLDFINGER, Ch. (1998). *Travail et hors-travail. Vers une société fluide*. Edit. Odile Jacob. París. 351 pp.

GOLDSMAN, F. (2001). "Teletrabajar: a cualquier hora y en cualquier lugar. ¿El sueño imposible?". *Caminandoutopías*, 19 de noviembre 2001.

www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0001.html

GOTHOSKAR, S. (2000). "Teleworking and gender". *Economic and Political Weekly*. June 24. pp. 2293-2298.

GOTTMANN, J. (1983), *The coming of the transactional City*, Univ. of Maryland, Monograph Series, nº 2. 106 p.

GRAY, M. & HODSON, N. & GORDON, G. (1995). *El teletrabajo. Aspectos generales*. Colección Fórum. ECTF. BT Telecomunicaciones. Fund. Universidad-Empresa. Madrid. 431 p.

GREENGARD, S. (1994). "Making a virtual office a reality", en *Personnel Journal*. Vol. 73, nº 9, pp. 66-79.

GUALLART, V. & SERRA, A. & SOLÀ, F. (2000). *El teletreball i els telecentres com impulsors del reequilibri territorial: la televall de Ribes*. Quaderns de la societat de la informació, nº 5. Comissionat per a la Societat de la Informació. Barcelona. 73 pág. www.gencat.es/csi

GUTIERREZ PUEBLA, J. (1998). "Redes, espacio y tiempo", en *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, nº 18. pp. 65-86. Madrid.
www.ucm.es/info/dghum/indexpub.htm

GRANTHAM, C.E. & PAUL, E.E. (1995). "The greening of organizational change: a case study." *The European Journal of Social Sciences*. Vol. 8, nº 3. Pp. 221-233. www.iccr-international.org/publications/abstracts/8-3.html#Grantham

GRASLAND, L. (1998). "Internet et le territoire: un divorce annoncé ou une communauté d'intérêt?. L'exemple de la diffusion du Web en France", en *Networks and Communication Studies*. NETCOM, Vol. 12, nº 1/2/3. 1998. Montpellier. Pp 137-149.

HADDON, L. (1991) *Clerical Teleworking -How it Affects Family Life*. BT, Research Laboratories. Martlesham

HAICAULT, M. (1998). *Travail à distance et/ou travail à domicile: le télétravail. Nouvelles formes d'emploi, nouveaux contenus de travail, des logiques contradictoires*. Document séminaire. L.E.S.T. Aix-en-Provence. 43 p.

HARVEY, D. (1996). *Justice, nature and the geography of difference*. Blakwell. Cambridge. 468 p.

HASCOUET, G. (1997). "Société de l'information et de la communication: accompagner le changement pour ne pas le subir", *Transversales. Science/Culture*, 46. Jul.-Agt.: pp. 26-28.

HENRI, F. (1992a). "Processus d'apprentissage à distance et teleconference assistée par ordinateur; essai d'analyse". *Canadian Journal of Educational Communication*. Vol. 21, n° 1, pp. 3-18.

HENRI, F. (1992b). "Formation à distance et téléconférence assistée par ordinateur: interactivité, quasi-interactivité ou monologue". *Revue de l'enseignement à distance*. Vol. VII, n° 1, pp. 5-24.

HERVÉ, M. (1997). "Les experiences menées à Parthenay", *Transversales. Science/Culture*, 46. Jul.-Agt. pp. 17-25.

HIMMELSBACH, V. (1998). "Working at home given top marks by employees - telecommuting popular, but often hobbled by dated management attitudes - Industry Trend or Event." *Computing Canada*. Vol. 24 (47). Pp. 29.
www.findarticles.com/p/articles/mi_m0CGC/is_47_24/ai_53412572

HOCHSCHILD, A. (1997). *The time bind. When work becomes homes and home becomes work*. Metropolitan Books. Nueva York. 316 pp.

HORI, M. (2001). "The development of IT and a new work format for women in Japan". *Actas Telework 2001. The 8th European Assembly on new ways to work*. Helsinki. 13pp. www.telework2001.fi/Hori.pdf

HORNER, D. y DAY, P. (1995). "Labour and the information society: trades union policies for teleworking". *Journal of Information Science*. Vol 21 (5), pp. 333-341.

HOSSEPIED, L. (1998). "Les communautés virtuelles: nouveaux laboratoires de la socialité", *Les Temps Modernes*, n° 599. Mayo-Jun. pp. 169-184.

HOTCH, R. (1996). "Managing from a distance" en *Nation's Business* (febrero 1996), pp. 24-26.

HUWS, U. (1982). *The New Homeworkers. Low Pay Unit. Pamphlet, n° 28.* pp. 16 a 73. Londres.

HUWS, U. (1994). *Home Truths: key results from a national survey of homeworkers.* Leeds. National Group on Homeworking. Report n° 2 .
homeworking.gn.apc.org/infongh.html

HUWS, U. (1996). *Teleworking and gender.* Institute for employment studies. Brighton. UK. 78 pp.

HUWS, U. (2000). *Equality and telework in Europe.* European commission. Bruselas. Euro-telework. www.telework-mirti.org/huws.htm

IDATE (1980). *Le télétravail. Journées Internationales. Le Bulletin de l'IDATE.* n° 3, Octobre. Institut pour le développement et l'aménagement des télécommunications et de l'économie. Montpellier.

IRIBARNE, A. (1994). "Pour una approche socio-culturelle des autoroutes de l'information", *Transversales. Science/Culture*, 30. Nov.-Dic.: pp. 5-7.

ISIS (1983). "International Women new Technology Conference". *Women's International Bulletin.* 28, sep.

JEAN, B. (1997). *Territoires d'avenir. Pour une sociologie de la ruralité.* Presses de l'Université du Québec. Sainte-Foy. Québec. 318 p.

JONES; J. (1996). "Cyberspace's challenges to geography". *Annual Meeting of the Association of American Geographer.* Charlotte, NC. Abril 9-13.

KAIL, M. (1998). "Mouvement sociaux, mouvements de société", *Les Temps Modernes*, n° 600. Jul.-Sep. pp. 1-23.

KATZ, C. (1994). "Playing the field: questions of fieldwork in geography", en *The professional geographer*, n. 46, vol.1, pp. 67-72. Blackwell.

www.ebsco.com/online/

KELLERMAN, A. (1986). "The Diffusion of BITNET : A Communications System for Universities" en *Telecommunications Policy*, Vol. 10, Junio 1986, pp 88-92.

KIGHT, D. (1992). "Home Sweet Office". *Facilities desing and management*. Diciembre, vol 11, nº 12, pág. 42-43.

KINSMAN, F. (1987). *The Telecommuters*. John Wiley & Sons. Chichester. UK.

KIRSCH, S. (1995). "The Incredible Shrinking World? Technology and the Production of Space". *Environment and Planning D : Society and Space*, Vol. 13, pp. 529-555

KORTE, W.B. (1988). "Telework - Potential, inception, operation and likely future situation" en KORTE, W.B., ROBINSON, S. y STEINLE, W.J. (dir.), *Telework, present situation and future development of new form of work organization*. North Holland. Elsevier Science Publishers B.V., pp. 156-175.

KRANZBERG, M. (1985). "The Information Age: Evolution or Revolution?", en BRUCE & GUILLE (dir.), *Information Technologies and Social Transformation*. Washintong DC. National Academy of Engineering. 132 p.

www.nap.edu/readingroom/reader.cgi.

KURLAND, N.B. & BAILEY, D.E. (1999.) "When workers are here, there, and everywhere: A discussion of the advantages and challenges of telework". *Organizational Dynamics*, vol. 28(2), pp. 53-68.

LALANDE, A. (1983). *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*. PUF. París. pp. 1211-1212.

LARAMÉE, A. (1998). "Les référents territoriaux dans les stratégies étatiques de développement des inforoutes au Québec; la place du local" en *Networks and*

Communication Studies. NETCOM, Vol. 12, n° 1/2/3. 1998. Montpellier. Pp 117-136.

LEFEBVRE, A. & TREMBLAY, G. (dir.) (1998). *Autoroutes de l'information et dynamiques territoriales*. PUM. Presses de l'Université du Québec. 345 pp.

LEMESLE, R.M. (1983). *Le télétravail: contribution à l'élaboration de dispositions internes et de normes internationales spécifiques de droit du travail*. Memoria de DESS. Université Paris-Dauphine.

LESMELE, R.M. & MAROT, J.C. (1994). *Le télétravail*. Col. Que sais-je?, n° 2809. Puf. Paris. 127 pág.

LEVITT, T. (1983). "The globalization of markets". *Harvard Business Review*. Vol. 83, n° 3, pp. 92-102.

LÉVY, P. (1994). *L'intelligence collective, pour une anthropologie du cyberspace*. La Découverte. Paris.

LONGAN, M.W. (1997). "Geography, community and cyberspace". *Annual Meeting of the Association of American Geographers*. Fort Worth.

LOWE, P. & MARSDEN, T. & WHATMORE, S. (coord.) (1990). *Cambio tecnológico y medioambiente rural. Procesos y reestructuraciones rurales*. M.A.P.A. Madrid. 350 pp.

LUENGAS, R. (1997). *Le télétravail et son impact sur la demande des espaces à bureaux*. Mémoire de Maîtrise. UQAM. Montréal. 84 p.

MAILLAT, D. & QUÉVIT, M. & SEANN, L. (ed.) (1993). *Réseaux d'innovation et milieux innovateurs: un pari pour le développement régional*. GREMI-EDES. Neuchâtel. 376 p. www.unine.ch/irer/Gremi/Gremi%203.pdf

MATTELART, A. (1992). *La communication-monde. Histoire des idées et des stratégies*. Edit. La découverte. Textes à l'appui. Série histoire contemporaine. Paris. 357 p.

MENDEZ, R. (1993). "Las políticas regionales de innovación en la promoción del desarrollo" en *EURE Revista Latinoamericana de Estudios Urbanos Regionales*, nº 58, pp. 29-47. Santiago de Chile [online]: www.scielo.cl

MENDEZ, R. (1997). *Geografía económica. La lógica espacial del capitalismo global*. Ariel. Barcelona. 384 p.

MENDEZ, R. (2001). "Innovación en la pequeña empresa y redes de cooperación para el desarrollo local", en Martínez, A. (coord.). *El desarrollo rural/local integrado y el papel de los poderes locales*. Textos docentes. Publicaciones Univ. de Alicante. Pp. 153-176.

MENDEZ, R. (2002). "Innovación y desarrollo territorial: algunos debates teóricos recientes". *EURE. Revista Latinoamericana de Estudios Urbanos Regionales* Santiago de Chile. [online]. 2002, vol.28, no.84, p.63-83. www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-71612002008400004&lng=es&nrm=iso.

MICHALET, C. A. (1985). *Le capitalisme mondial*. PUF. París. 368 p.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1998). *Economía y sociología*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Nº 11. Madrid. 231 pp.

MIRCHANDANI, K. (2000). " "The best of both world" and "Cutting my own throat": contradictory images of home-based work". *Qualitative sociology*. Nº 23, vol. 2. pp. 159-182. www.kluweronline.com/issn/0162-0436/contents

MOKHTARIAN, P. & SALOMON, I. (1994). Modeling the choice of telecommuting: Setting the context. *Environment and Planning A*. Vol. 26(5). pp.749-766. www.envplan.com/epa/abstracts/a26/a260749.html

MOKHTARIAN, P.L. & BAGLEY, M.N., HULSE, L. SALOMON, I. (1996). *The influence of gender and occupation on individual perceptions of telecommuting*. Cap. 37. pp. 690-711. Second National Conference Women's Travel Issues. Baltimore. Office of Highway Policy Information.
www.fhwa.dot.gov/ohim/womens/chap37.pdf

MOKHTARIAN, P.L. & SALOMON, I. (1997). "Modeling the desire to telecommute: the importance of attitudinal factors in behavioural models". *Transportation Research A*. Vol. 31(1). Pp. 35-50. TRP15.
www.its.ucdavis.edu/telecom/refpubs.html

MORALES PÉREZ, S. (1996). *Indústria agroalimentaria, gènere i desenvolupament rural a Amèrica latina. El cas del Departament de Santa Rosa (Mendoza-Argentina)*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

MORALES PÉREZ, S. (1998). "La geografía del género en América Latina. Una aproximación a través del análisis bibliométrico" en *Boletín de estudios Geográficos*, n. 94, pp. 193-221

MORALES PÉREZ, S. (2001). *Industria agroalimentaria, género y desarrollo rural. Un análisis comparativo desde la geografía*. Tesis doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona. Bellaterra.

MOSS, P. (1993). "Focus: feminism as method", en *The Canadian Geographer*, n. 37, vol. 1. pp.48-61.

MULGAN, G.J. (1991). *Communication and control: networks and the new economies of communications*. Guilford Press, Nueva York.

MUÑOZ, J. (2001). *Análisis cualitativo de datos textuales con ATLAS/ti*. Versión 2.3. Universitat Autònoma de Barcelona. 84 pp.

MURRAY, N. (1996). "Au royaume des téléchaumières". *Télétravail magazine*, nº 2, abril-mayo. 1996.

NORA, SIMON & MINC, ALAN. (1978). *L'informatisation de la société*. París. La documentation française. 157 pg.

NILLES, J. M., CARLSON, Jr. y al. (1976). *The Telecommunications-transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Wiley Interscience Publication. Chichester John Wiley and Sons. 196 pp.

OBERHAUSER, A. (1997). "The homes as "field": households and homework in rural Appalachia", en JONES, J.P. & NAST, H. & ROBERTS; S.M. (eds.) (1997). *Thresholds in feminist geography. Difference, methodology, representation*. Rowman & Littlefield Publishers. Lanham, New York, pp. 165-182.

OECD (2000). *Perspectives des technologies de l'information de l'OCDE: TIC, commerce électronique et économie de l'information 2000*. París. OECD. 284 pp.
oecdpublications.gfi-nb.com/cgi-bin/OECDBookShop.storefront/EN/product/932000012P1

OHMAE, K. (1991). *El poder de la triada: las nuevas reglas de la competencia mundial*. McGraw-Hill. Madrid. 197 p.

OLMO, N. (2001). "¿Teletrabajar es progresar?". *Actualidad Económica*. 30 de noviembre de 2001. www.ayudalaboral.arrakis.es/leido1483.htm

6

OLSON, M.H. (1989a). "Work at home for computer professionals: current attitudes and future prospects", en *ACM, Transactions on office information system*, nº 7, pp 317-338.

OLSON, M.H. (1989b). "Organizational barriers to professional telework" en Boris, E. y Daniels, C. (dir.). en BORIS, E. y DANIELS, C. (dir.), *Homework: Historical and contemporary perspectives on paid labor at home*. Chicago: University of Illinois Press.

OLSOM, M.H. & PRIMPS, S.B. (1984). "Working at home with computers: work and nonwork issues". *Journal of Social Issues*, Vol. 40(3). Pp. 97-112

ORTIZ CHAPARRO, F. (1995). *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Serie McGraw Hill de management. Madrid. 170 pág.

ORTIZ GUITART, A. (1997). *La flexibilitat laboral de les dones al sector del comerç de Barcelona. Una aproximació des de la Geografia del gènere*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

PADAVIC, I. & RESKIN, B.F. (2002). *Women and men at work*. Pine Forge Press. CA. 232 pp.

PADILLA, A. (1998). *Teletrabajo. Dirección y organización*. Ra-Ma Edit. Madrid. 230 p.

PARKER, EDWIN B. (1976). "The social implications of computer/Telecom. Systems" en *Telecommunications Policy*, vol. 1, nº 1, pg. 7.

PERRET, B. (1995). *L'avenir du travail. Les démocraties face au chômage*. Edit. Seuil. L'histoire immediate. París. 332 p.

PHIZACKLEA, A. & WOLKOWITZ, C. (1995). *Homeworking women. Gender, racism and class at work*. SAGE Publ. London. 152 p.

PILE, S (1991). "Practising interpretative geography", en *Transactions of the Institute of British Geographers*, n. 16. pp. 458-469.

PILE, S & THRIFT, N. (eds.) (1995). *Mapping the subject: geographies of cultural transformation*. Routledge. London. 414 pp.

PIOLLE, X. (1990). "Proximité géographique et lien social, de nouvelles formes de territorialité?", *L'Espace géographique*. Vol. 1990-91, nº4, pp. 349-358.

PLACE AUX JEUNES: ccm.aubenas.inforoutes-ardeche.fr/reagir/html/qui_sommes_nous.html

PLASSARD, F. (1977). *Les autoroutes et le développement régional*. París. Économica. 341 p.

POLÈSE, M. (1998). *L'emploi dans le centre-ville de Montréal: structure, évolution et perspectives d'avenir*. Dossier Montréal, nº 2. Montréal. Ville de Montréal/INRS-Urbanisation. 54p.

POOL, I. (1990). *Technologies without boundaries. On telecommunications in a global age*. Ed. Eli M. Noam. Cambridge, MA. Harvard University Press. 281 p.

PORTER, M. E. (ed.) (1986). *Competition in global industries*. Harvard Business School Press. Boston. 581 p.

PORTER, M. E. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. Plaza y Janés. Espulgues de Llobregat. 1025 p.

PRATS, M. (1992). *Les dones treballadores de les plantacions de cacau a Sao Tomé*. Memoria de Investigación. Departamento de Geografia. Universitat Autònoma de Barcelona.

PRATS, M. (1997). *Temps i vida quotidiana de les dones de Barcelona*. Tesis Doctoral. Departamento de Geografia. Universitat Autònoma de Barcelona.

PRATT, J. (1984). "Home teleworking: a study of its pioneers" en *Technological Forecasting and Social Change*, nº 25, pp. 1-14. Elsevier Science Press. Portland.

RALLET, A. (1994). "Délocalisation, télétravail et aménagement du territoire", en BOUREILLE B., y GUESNIER B. (dir), *Dynamiques des activités et évolution des territoires*. ADICUEER. Université de Saint-Étienne, p. 179-196

RAMOS, E. & CRUZ, J. (coord.) (1995). *Hacia un nuevo sistema rural*. M.A.P.A. Madrid. 790 pp.

RETEVISIÓN (2001). *España 2001. Informe anual sobre el desarrollo de la Sociedad de la Información en España 2001*. Fundación Retevisión. Madrid. 302 pág.

RHEINGOLD, H. (1996). *La Comunidad virtual*. Col. Límites de la Ciencia. Edit. Gedisa. S.A. Barcelona. 381 p.

RICHARDSON, R. & GILLESPIE, A. (1996). "Advanced communications and employment creation in rural and peripheral regions: a case study of the Highlands and Islands of Scotland", en *The Annals of regional science*, nº 30(1), marzo 1996, p. 91-110. Springer Verlag Heidelberg.

www.springerlink.com/app/home/contribution.asp?wasp=ngda3q774j2rypbcbbfk&referrer=parent&backto=issue,6,8;journal,31,33;linkingpublicationresults,id:100498,1

RICHE-MAGNIER, M. & METTHEY, J (1995). "Société de l'information: "New Deal" ou nouveau modèle de société?", en *Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne*, 390. agosto-septiembre 1995.

RILEY, F. & McCLOSKEY, D.W. (1996). "GTE's experience with telecommuting: helping people balance work and family". *Proceedings of the ACM SIGCPR/SIGMIS conference*. Denver. Pp. 85-93.

www.ischool.washington.edu/mcdonald/courses/imt546/wk7/GTE.Telecommute.pdf

ROBIN, J. (1994). "La troisième vague", *Transversales. Science/Culture*, 30. Nov.-Dic.: pp. 1-3.

ROBIN, J. (1997). *Quand le travail quitte la société post-industrielle*. GRIT. Cahier nº 2, (sept.). Maison Grenelle. París.

ROCHE E. M. & BAKIS H. (eds. 1997). *Developments in telecommunications. Between global and local*. Avebury. Aldershot, UK. 350 p.

ROCHE, E.M. (1997). "Cyberopolis: The Cybernetic City Faces the Global Economy" en *The City and the World: New York's Global Future*. CRAHAN, M. E. & VOURVOULIAS-BUSH, A. Eds. Council on Foreign Relations. pp. 51-69.

ROSNAY, J. (1996). "Passions sur Internet", *Transversales. Science/Culture*, 40. Jul.-Ago.: pp. 10-13.

SABATÉ, A. (1992). "Trabajo, género y diversificación económica en zonas rurales" en *Treballs de Geografia*, n. 44, pp. 99-107.

SALAMAÑA, I (1991). **La dona pagesa, l'oblidada de l'explotació familiar agraria**. Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona.

SALOMON, I. & SALOMON, M. (1984). "Telecommuting: the employee's perspective". *Technological Forecasting and Social Change*. Vol. 25(1). Pp. 15-28. Elsevier Inc.

SANCHEZ, J.E. (1988). "Espacios y nuevas tecnologías", en *Geogrítica*, nº 78. Nov. 1988, pp. 3-69. www.ub.es/geocrit/menu.htm.

SANTOS, M. (1996). *De la totalidad al lugar*. Oikos-Tau. Vilassar de mar. 167 p.

SAVY, M. (2000). "Techniques d'information et de communication (TIC) et territoire", en BROUSSEAU, E. & RALLET, A. *Technologies de l'information et de la communication et performances économiques*. ATOM. Centre d'analyse théorique des organisations et des marchés. Nov. 2000. Université de Paris I. 363 pp. www.panoramix.univ-paris1.fr/ATOM/pdf/tic/TICOPEChap4.PDF

SCHNEIDER, B. & ROSENTOHN, N. (1997). *Télétravail, réalité ou espérance?*. Puf. Le sociologue. París. 178 p.

SEGUÍ, J.M. & LARAMÉE, A. (2001). "Sociedad de la Información, estrategias territoriales y políticas. La ciudad multimedia de Montreal (Québec) y el ParcBIT de Palma (Islas Baleares)". *XXVII Reunión de Estudios Regionales*. Nov. Madrid.

SEGUÍ, J.M. & MARTÍNEZ, M.R. (2004). *Geografía de los transportes*. Univ. de les Illes Balears. Palma. 444 pág.

SILVERMAN, D. (1993). *Interpreting qualitative data: methods for analysing talk, text and interaction*. SAGE Publications. Londres. 224 pp.

SPILLMAN, R.D. & MARKHAM, F.B. (1997). "Telecommuting: acceptance, adoption and application". *Journal of Computer Information Systems*. Vol. 37, nº4, pp.8-12.

STAEHELI, L. & LAWSON, V.A. (1995). "Feminism, praxis and human geography", en *Geographical Análisis*, n. 27, vol. 4, pp. 321-338.

STANEK, D.M. & MOKHTARIAN, P.L. (1998). "Developing Models of preference for home-based and Center-based telecommuting: Findings and forecasts". *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 57, nº 1-2, pp 53-74.

STATISTICS CANADA (2002). *Population active occupée, selon le lieu de travail*. www.statcan.ca/

STRAUSS, A.L. (1987). *Qualitative analysis for social scientist*. University of Cambridge Press. New Cork. 319 pp.

STRAUSS, A.L. & CORBIN, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. SAGE, Newbury Park. 308 pp.

STRAUSS, A.L. & CORBIN, J. (1998). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks. SAGE. 312 pp.

SUBIRATS, J. (coord.) (2002). *Redes, territorios y gobierno. Nuevas respuestas locales a los retos de la globalización*. UIMP. Diputació de Barcelona. 415 pp.

SULLIVAN, C. & LEWIS, S. (2001). "Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of telework and their co-residents". *Gender, Work and Organization*. Vol. 8(2). Pp. 123-145.

www.blackwell_synergy.com/servlet/useragent?func=synergy&synergyAction=showTOC&journalCode=qwao&volume=8&issue=2&year=2001&part=null

TAYLOR, S.J. & BODGAN, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Paidós. Barcelona. 343 pp.

TELEFÓNICA (2001). *La sociedad de la información en España*. Perspectiva 2001-2005. Madrid. 182 pág.

www.telefonica.es/sociedaddelainformacion/espana2001

TELEFÓNICA (2005). *La sociedad de la información en España 2004*. Madrid. 678 pág. www.telefonica.es/sociedaddelainformacion/espana2004

TINGEY, H. & KIGER, G. & RILEY, P.J. (1996). "Juggling multiple roles: perceptions of working mothers". *The Social Science Journals*. Vol. 33, nº 2. Pp. 183-191. Elsevier Science.

TORRES, M. C. (2003). "La geografía de la sociedad de la información: ¿real o virtual?" en Boletín de la AGE, nº35. págs. 153-171. Madrid.

www.ieg.csic.es/age/boletin/35/3508.PDF

TREMBLAY, D. G. & AMHERDT, C.H. (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socio-culturels à la participation des pères et des mères à la conciliation emploi-famille*. Rapport de recherche. 99 p.

TREMBLAY, D. G. & VAILLANCOURT-LAFLAMME, C. (2000). *Conciliation emploi-famille et aménagement du temps de travail. Description des données d'enquête*. Rapport de recherche. 116 p.

TREMBLAY, D. G. & VILLENEUVE, D. (1997). "Aménagement et réduction du temps de travail: réconcilier emploi, famille et vie personnelle". *Loisir et Société*, vol. 20, n° 1. sept. Presses de l'Université du Québec. Montreal.

www.uqtr.quebec.ca/loisir/htdocs/f_loisir.html

TREMBLAY, D. & VILLENEUVE, D. (1998a). *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal. Edit. Saint-Martin. 362 pp.

TREMBLAY, D. & VILLENEUVE, D. (1998b). *La conciliation emploi-famille: est-ce possible, pourquoi et comment?*. Mémoire sur la conciliation travail-famille. Conseil de la famille et de l'enfance du Québec. 63 pp.

TREMOSA, L. (1986). *La mujer ante el desafío tecnológico*. Icaria. Barcelona. 78p.

TROITIÑO, M. A. (2000). "El territorio y la revalorización de los recursos endógenos en el desarrollo local", en Martínez, A. & Pérez, D. & Sancho, I. (coord.). *Herramientas para el desarrollo local*. CEDER-Aitana. SEUS Univ. Universitat d'Alacant. Pp. 103-121.

VACHON, B. & COALLIER, F. (1993). *Le développement local. Théorie et pratique. Réintroduire l'humain dans la logique du développement*. Boucherville. Gaëtan Morin Edit. Québec. 331 p.

VALASKAKIS, KIMON (1982). "Post-Industrial or Re-Industrial: Two Interpretations of the Information Revolution", en *World Future Society Bulletin*. Julio-agosto 1982. pg. 1-6.

VANDERCAMMEN, M. (1996). *Télétravail*. Bruselas. Institut wallon d'études de recherches et de formation. IWERF.

VAN DER VEKER, M. & HERNÁNDEZ, I. (1989). *Mujeres, tecnología y desarrollo*. Serie Estudios, nº 23. Ministerio de Asuntos sociales. Instituto de la Mujer. Madrid. 175 p.

VAZQUEZ-BARQUERO, A. (2000). "Desarrollo endógeno y globalización". *EURE* (Santiago de Chile). [online]. dic. 2000, vol.26, no.79, p.47-65.
www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-71612000007900003&lng=es&nrm=iso

VELTZ, P. (1999). *Mundialización, ciudades y territorio: la economía de archipiélago*. Ariel. Barcelona. 254 p.

VERLAQUE, C. (1985). "Pour une géographie de la communication", *Revue géographique de l'Est*. Nancy. T. 25, nº 1, pp. 13-328.
www.univ-nancy2.fr/RECHERCHE/PUBLICATION/RGE/Index2.htm

VIDAL, P. (1998) "L'analyse du discours sur la société de l'information: le cas européen et français" en LEFEBVRE, A. & TREMBLAY, G. (1998) *Autoroutes de l'information et dynamiques territoriales*. Presses de l'Université du Québec. Presses Universitaires du Mirail. Québec. Toulouse. pp. 71-91.

VILLANUEVA, P. (1996). *Teletreball*. Informes. Documents d'estudi/8. Barcelona. Institut CATALA de Noves Professions. Institut CATALA de Telemática Aplicada. Generalitat de Catalunya. Barcelona.

VILLEGAS, S. de (1990). "Le travail à domicile: une protection sociale est indispensable". nº 129. *Revue internationale du travail*. Geneve.
www.ilo.org/public/french/support/publ/revue/

VINCENT, S. (1997). " Aménagement du territoire, désenclavement: un intérêt bien compris par les collectivités pour une notion mal maîtrisée" en *Les Mutants. Le 21ème siècle professionnel en 50 visions*. Les Editions. Télétravail magazine. Paris. pp. 66-69.

VIRILIO, P. (1997). *El Ciber mundo, la política de lo peor*. Ed. Cátedra. Col. Teorema. Madrid. 115 p.

ZOIDO, F. (2002). “Andalucía, cohesión y diversidad territorial” en Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales. Universitat de Barcelona. Vol. VI, nº 128. 1 de noviembre de 2002. www.ub.es/geocrit/sn/sn-128.htm

Anexos

Anexo 1. Rasgos principales de Ardèche y municipios seleccionados

Tabla A. 1. RASGOS PRINCIPALES ARDÈCHE (RHÔNE-ALPES)	
Datos geográficos	
Superficie	5.529 km ²
Porcentaje de superficie forestada	57.20%
Ciudades más pobladas	Annonay: 17522 habitantes
Número de distritos	Privas, Tournon-sur-Rhône, Largentière
Número de regiones (cantón)	33
Número de municipio	339
5 Regiones naturales	Montaña, meseta del haut-Vivarais y las Cévennes, Bas-Vivarais, meseta de Coirons, valle del Rhône.
Demografía	
Número de habitantes	294 522 hab. (5% de Rhône-Alpes)
Hombres	140 412
Mujeres	145 748
Edad media	40,3 años
Menores de 20 años	23 %
Mayores de 60 años	26 %
Índice de envejecimiento	2/3 municipios envejecidos
Densidad media por km ²	52 habitantes (122h/ km ² Rhône-Alpes)
Concentración población	70% población en 2% del territorio
Tasa anual media (Variación 1990-1999)	+0.33
Variación gracias al saldo migratorio	+0.33
Tamaño medio de las familias	2.4
Empleo	
Población activa	124 160
Demandantes de empleo (enero 2004)	11 051
Tasa de paro	10,1%
Agricultura	
Número de explotaciones agrícolas	7 090
SAU de las explotaciones	144 330 hectáreas
Parte del empleo agrícola en el total	7,40 %

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INSEE, de la prefectura de l'Ardèche y otros¹⁷⁷

¹⁷⁷ Para ampliar información ver:
www.ardeche.pref.gouv.fr/departement/PresentationArdeche/geographie.asp
www.insee.fr/fr/region/tabcomp/RGAMTD02.htm

Tabla A. 2. MUNICIPIOS SELECCIONADOS EN ARDÈCHE

Municipio	Sup. km ²	% sup. departamental	Población	Densidad hab/ km ²
Annonay	21.2	0.38	17.522	826
Aubenas	14.32	0.26	11.000	768
Privas	12.14	0.22	9.170	755
Bourg-Saint-Andéol	43.74	0.79	7.768	177
Les Vans	31.09	0.56	2.664	86
Vallon-Pont-d'Arc	28.62	0.52	2.027	71
Largentière	7.22	0.13	1.942	269
Joyeuse	13.04	0.23	1.483	114
Saint-Félicien	21.44	0.38	1.183	55
Antraigues	13.46	0.24	498	37
Meyras	12.31	0.22	774	63
Saint-Martin-d'Ardèche	5.53	0.10	642	116
Mirabel	19.9	0.36	313	16
Le Lac d'Issarlès	14.35	0.26	253	18

Fuente: elaboración propia a partir de INSEE: www.insee.fr y www.linternaute.com/ville

Anexo 2. Rasgos principales de Cataluña y municipios seleccionados

TABLA A. 3. RASGOS PRINCIPALES DE CATALUÑA	
Datos geográficos	
Superficie	32.000 km ²
Porcentaje de superficie forestada	43.30%
Ciudades más pobladas	Barcelona: habitantes
Número de comarcas	41
Número de municipio	946
Demografía	
Número de habitantes (2003)	6.704.000 hab.
Hombres	49.4%
Mujeres	50.6%
Edad media	40.7 años
Menores de 20 años	19.2 %
Mayores de 60 años	22.1 %
Densidad media por km ²	210 habitantes
Crecimiento vegetativo	1.66
Tamaño medio de las familias	2
Empleo	
Población activa	3.050.000
Demandantes de empleo (enero 2004)	281.000
Tasa de paro	9.2 %
Agricultura	
Empleo sector agrícola (2001)	2.5 %

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de IDESCAT: www.idescat.es/publicacions/cataleg/pdfdocs/xifresct/xifres_cat04.pdf e INE: www.ine.es

TABLA A. 4. MUNICIPIOS SELECCIONADOS EN CATALUÑA

Comarca/municipio	Sup. km ²	% sup. comarcal	Población	Densidad hab/ km ²
El Bages				
Castellbell i el Vilar	28.80	2.24%	2.904	101
Cardona	66.38	5.15%	5.515	83
Mura	53.39	4.15%	221	4
Navàs	81.70	6.35%	5.580	68
Sant Fruitós del Bages	22.40	1.74%	5.719	255
Baix Penedès				
L'Arboç	14	4.73%	4.008	286
Albinyana	19.56	6.62%	1.380	71
Vallès Oriental				
Castellterçol	32	3.75%	2.018	63
Santa Maria de Martorelles	4	0.47%	678	170
Vallgorguina	22	2.58%	1.413	64

Fuente: elaboración propia a partir de Idescat: www.idescat.es y Comarcàlia: www.comarcalia.com

Anexo 3. Rasgos principales de Quebec y municipios seleccionados.

TABLA A. 5. RASGOS PRINCIPALES QUEBEC	
Datos geográficos	
Superficie	1.521.653 km ²
Ciudades más pobladas	Montreal (1.812.723), Québec (638.917), Laval (343.005)
Número de regiones administrativas	17
Número de municipio	1.476
Demografía	
Número de habitantes (2003)	7.487.169 hab.
Hombres	49.32 %
Mujeres	50.67 %
Menores de 25 años	30.1 %
Mayores de 65 años	13.37 %
Densidad media por km ²	4.8 hab.
Saldo migratorio (2002-2003)	24.145 hab.
Tasa de población urbana	80.4%
Perspectiva demográfica	9.3%
Empleo	
Tasa de actividad (sept. 2004)	65.8%
Tasa de paro (sept 2004)	8.2%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de ISQ: www.stat.gouv.qc.ca/regions/index_2001.htm

TABLA A. 6. MUNICIPIOS SELECCIONADOS EN QUEBEC

Región/municipio	Sup. km ²	% sup. regional	Población	Densidad hab/km ²	% pobl. rural
Bas-Saint-Laurent					
Le Bic	81.2	0.4	2872	35.4	56.1
Saint-Alexandre-de-Kamouraska	116	0.5	1849	15.9	60.1
Saguenay-Lac-Saint-Jean					
Albanel	195.7	0.2	2455	12.5	56.5
Saint-Honoré	143.9	0.1	3835	26.7	55.3
Maurice					
Yamachiche	106.3	0.3	2631	24.8	53.1
Sainte-Thècle	216.7	0.5	2513	11.6	47.6
L'Estrie					
Weedon	220	2.2	2646	12	55.2
Outaouais					
Mansfield-et-Pontefract	518.2	1.6	2077	4	42.1
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine					
Gaspé	1152.9	5.6	14932	13	61.2
Grande-Rivière	87.2	0.4	3556	40.8	58.3
Centre-du-Québec					
Saint-Ferdinand	137.1	2	2477	18.1	45.1

Fuente: elaboración propia a partir de Statistique Canada: www.statcan.ca, Censo de Canada, 2001; Institut de statistique du Québec.

Anexo 4. Guión de la entrevista en profundidad a teletrabajadores/as

1. TREBALL ASSALARIAT

A. Característiques del treball.

- Qui o què determina el volum de treball a realitzar?
- Qui marca els objectius i el temps a accomplir-los?
- Com és aquesta feina comparada amb les feines anteriors realitzades? (relació laboral, hores, flexibilitat, combinació feina i responsabilitats domèstiques i familiars).

B. Motivació/origen del treball.

- Treball actual (definir què fa, de quines tasques consta...) i el seu status o categoria professional.
- Per què treballa? Quan i per què va escollir aquesta modalitat de treball?
- Quines són les motivacions per teletreballar? (no haver de canviar de domicili, d'utilitzar transports, flexibilitat de l'organització, aspecte social, sortida a l'atur...)
- Qui li va proporcionar la feina?

C. Història laboral

- Quins treball ha realitzat anteriorment?

D. Jornada laboral.

- Horari i descripció de les activitats en un dia normal. Diferència entre els dies "laborals" i els caps de setmana. hores dedicades al teletreball.
- Treballa amb horari flexible?
- Treballa a hores "atípiques"?
- Al llarg de l'any té la mateixa quantitat de treball? Es produeix estacionalitat?
- De què o qui depenen les hores de feina cada setmana?
- Com és de previsible la seva feina?
- Com respon la família? Els importa si treballa de nit o els caps de setmana? (si ho fa).

E. Formació

- Quin tipus de formació té?
- Quins mitjans formatius va utilitzar o utilitza encara per realitzar aquest tipus de feina i mantenir-se al dia? (tant en la feina específica com pel que fa a les NTCl).

F. Mitjans de producció i relacions laborals

- On treballa habitualment? (espai físic). Especificar l'organització de l'espai dins de l'habitatge?.
- De quins mitjans tècnics indispensables disposa?
- Qui s'encarrega del seu finançament?
- Disposada d'algun tipus de suport tècnic habitual?, Qui el financia?
- Coneix sempre el destinatari directe?
- Com troba els clients?
- Té una cartera més o menys fixa de clients?
- Pot intervenir directament en el procés que segueix el treball que realitza, pot prendre decisions, té alguna responsabilitat més enllà del seu treball?
- Com es realitza el control sobre la feina?
- Què passa si no assoleix els objectius previstos?
- Quin tipus de situació laboral té?. Disposada de contracte? Està assegurada? Autònoms?
- Coneix altres empreses o independents que practiquin el teletreball? Quines?
- Té algun mitjà per mantenir-se informada sobre la situació general dels teletreballadors?
- Pertany a alguna associació de teletreballadors?

G. Remuneració

- Disposada d'un salari més o menys fix?
- Varia molts al llarg de l'any? Li suposa problemes?
- Com està estructurat el cobrament de les feines realitzades?
- Quin percentatge aproximat suposa el seu salari en relació al total dels ingressos familiars?
- Considera que està ben remunerada? (relació temps, tipus d'activitat, condicions de treball...).
- Disposada d'algun mitjà per assegurar el futur? (pensions, jubilació, tec).

H. Desplaçaments/mobilitat

- Manté contacte habitual amb la persona o entitat que encarrega la feina? (contacte personal habitual, esporàdic, per e-mail...).

I. Pluriactivitat

- Realitza algun altre treball remunerat?
- On el realitza?
- Quantes hores diàries?

2. FLEXIBILITAT I TREBALL DOMÈSTIC.

A. Tasques domèstiques i flexibilitat

- Quina responsabilitat té en les tasques domèstiques i quant temps dedica a fer-les?
- El fet de treballar a casa li suposa una responsabilitat més gran?
- Rep algun tipus d'ajuda familiar? Qui i en quines tasques?

Qui s'encarrega dels seus fills mentre treballa?

Quantes hores a la setmana treballa la seva parella?

Com es reparteixen les responsabilitats familiars?

Qui realitza la majoria de les tasques domèstiques: comprar, netejar, rentar, planxar, reparacions, decoració, bancs, factures...?

B. Família i feina.

- Què passa quan canvien els horaris de l'escola o es posen malalts els nens?
- La seva feina interfereix en les seves responsabilitats domèstiques, li treu temps per estar amb la família?
- I al revés? Les responsabilitats domèstiques i la família li suposen problemes per aconseguir els objectius laborals marcats?

C. Lleure.

- Quant de temps passa amb la família sense treballar?
- Què fa en el seu temps de lleure?
- Es planifica el treball per tenir vacances? Quan? A què les dedica?

3. VALORACIÓ GLOBAL DEL TELETREBALL

- Què entén per teletreballar?
- Considera que vostè teletreballa o treballa a domicili?
- Quins avantatges i inconvenients troba en el teletreball? Comparació amb el mateix tipus de treball realitzat fora de casa.
- Com valora el treball que realitza? I la forma de fer-ho?
- Deixaria aquesta modalitat de treball si trobés altres possibilitats?
- Està satisfeta de l'organització de la seva feina?
- Li agradaria organitzar-lo d'altra manera: treball pendular, telecentres...?
- Ha notat un gran canvi al realitzar teletreball? Positiu? Negatiu?
- Ha hagut de fer un procés d'adaptació al nou règim de treball?
- Suposa un esforç complementari específic teletreballar? De quin tipus? Per quin motiu?
- El fet de treballar a casa fa que es infravaloritza la seva feina?
- Quina es l'opinió del seu company, amics, fills, respecte al seu treball?

- Es sent suficientment valoritzada?
- Està satisfeta de l'organització de les tasques domèstiques a casa seva?
- Quins seria l'organització òptima de treball en relació a les seves característiques familiars?
- Considera que el teletreball afavoreix la igualtat d'oportunitats?
- Considera que el teletreball pot afavorir les precarietats laborals?
- Considera la possibilitat de promoció a partir d'aquest tipus de treball?
- Creu que el fet de teletreballar pot suposar problemes greus, tant per homes com dones, a nivell afectiu, psicològic, social?.

Anexo 5. Cuestionario para los/as teletrabajadores/as

ZONA de l'entrevista	--- rural --- periurbana --- àrea metropolitana --- urbana
DIA:	
HORA:	

SECCIÓ A: HISTÒRIA PERSONAL

1. Home Dona

2. Quants anys té?

3. Lloc de naixement

4. Viu sol/a o amb parella?

Sola Amb parella

5. Té fills?

Si No

En cas afirmatiu:

Quants fills té?

Quants fills viuen amb vostè?.....

Quants anys tenen els seus fills?.....

6. Viu amb vostè algun altre familiar (persona gran...) que requereixi la seva ajuda?

Si No

En cas afirmatiu, quants i quina edat tenen?.....

7. Quina titulació té?

especifiqueu:

Primària sense acabar
BUP o similar

EGB o similar
Diplomatura universitària

FP o similar
Llicenciatura.
universit.

Elementaire
Baccalaureat

Formation technique
Maitrisse

DEA
École haute études

Altres (si us plau, especifiqueu)

SECCIÓ B: EL TREBALL

TIPUS DE TREBALL I HORES DE FEINA

8. Quantes hores treballa normalment a la setmana?
9. Horari laboral i en caps de setmana?
10. Treballa a hores atípiques? Especifiqui.
11. De què o de qui depenen les hores de feina a la setmana?
12. Treball actual. Status o categoria.
13. Depèn d'una única empresa? Quin tipus de contracte té?
14. És autònom, freelance?

VALORACIÓ DEL TREBALL

15. Com valora els següents aspectes del seu treball? Puntuïls de l'1 al 5.
Tinc:

poca feina	1	2	3	4	5	massa feina
tasques molt senzilles	1	2	3	4	5	tasques massa difícils
poca responsabilitat	1	2	3	4	5	massa responsabilitat
massa interferència	1	2	3	4	5	poca ajuda i suport
tasques molt repetitives	1	2	3	4	5	tasques massa variades
horari de treball molt rígid	1	2	3	4	5	horari de treball massa variable
facilitat per a combinar treball i família	1	2	3	4	5	dificultat per a combinar treball i família
en conjunt, estic satisfet/a amb la meva feina	1	2	3	4	5	estic insatisfet/a amb la feina

SECCIÓ C: IGUALTAT D'OPORTUNITATS

16. Té dret a:
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) sou durant baixa per malaltia? | Si | No |
| b) vacances pagades? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) pla de pensió? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

17. Ha realitzat algun curs de formació des de que va començar la seva actual feina?

Si No

Especifiqui.

18. Pensa que té possibilitats de promoció a una categoria superior dins de l'empresa?

Si No

19. Pertany vostè a algun sindicat?

Si No

TREBALL I REMUNERACIÓ

20. Ingressos aproximats pel treball remunerat?

--- < 90.000 Pts mes	< 600 €	Menys de 1000 \$C
--- De 90.000 a 120.000 Pts. mes	De 600-750€	De 1000 a 2000 \$C
--- De 120.000 a 150.000 Pts. mes	De 750-900€	De 2000 a 3000 \$C
--- De 150.000 a 200.000 Pts. mes	De 900-1200€	> 3000 \$C
--- > 200.000 Pts mes	> 1200€	

21. Quin percentatge suposa el seu salari dins del total d'ingressos familiars?

22. Rep alguna remuneració més per treballar:

	Si	No
fora d'hores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
els dissabtes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
els diumenges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
els dies festius?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Quant de temps porta treballant en aquest tipus de feina?

menys de 3 mesos	<input type="checkbox"/>	entre 3-6 mesos	<input type="checkbox"/>
entre 6 i 12 mesos	<input type="checkbox"/>	entre 1-2 anys	<input type="checkbox"/>
més de 2 anys (si us plau, especifiqueu quants anys:)			

SECCIÓ D: FLEXIBILITAT I ATENCIÓ ALS FILLS/ES

24. La seva experiència en el teletreball, li ha permès combinar el treball remunerat amb les responsabilitats domèstiques?

Si No

25. Qui té cura dels seus fills normalment i quan vostè treballa a casa:

	a) mentre vostè treballa	b) quan el fill/a és malalt/a	c) vacances escolars
vostè	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
la seva parella	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
avis	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
altre familiar	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
amic/amiga	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
veí/veïna	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
cangur a casa	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
cangur fora de casa	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
guarderia	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
escola	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ningú	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Altres (especifiqueu)

26. Qui té la responsabilitat a casa seva d'estar amb els fills o de tenir cura d'ells?

dona tot	<input type="text"/>	dona paper principal	<input type="text"/>	igualment dividit	<input type="text"/>
home tot	<input type="text"/>	home paper principal	<input type="text"/>		

DIVISIÓ DE LES RESPONSABILITATS DOMÈSTIQUES DINTRE LA FAMÍLIA

27. Té temps lliure?

Si No

En cas afirmatiu, quant temps lliure té a la setmana?

28. Com diria que el treball domèstic es reparteix generalment a casa teva?

dona tot	<input type="text"/>	dona paper principal	<input type="text"/>	igualment dividit	<input type="text"/>
home tot	<input type="text"/>	home paper principal	<input type="text"/>		

30. Qui creu que té més temps lliure, vostè o la seva parella?

vostè la seva parella igual

31. Quin tipus de feina té la seva parella?

32. Quantes hores a la setmana treballa normalment la seva parella?

33. Tipus de material i infraestructura que utilitza per treballar. Tipus d'ordinador, impressora, escaner, modem, nombre de línies de telèfon o cable, espai habilitat per treballar.

Anexo 6. Ejemplos de entrevistas en profundidad transcritas.

QUE3 **L.C. (nutritionniste - journaliste)** **Montréal**

P. Quel est votre profession, quelles ont été les motivations du télétravail, pour quoi vous avez changé de travail, quel type de taches vous faits maintenant?

R. Je suis nutritionniste, j'ai un bac en nutrition et une maîtrise en nutrition et recherche. Et par ailler j'ai eu envi d'écrire, j'ai un bon français, j'aime la littérature et l'écriture. Mais j'avais déjà écrits mais très peu, et dans le cadre de ma maîtrise j'avais participé à un concours de divulgation scientifique et j'ai gagné et ça a été le départ de mon occupation. Donc j'ai un travail à temps partiel en recherche donc dans ça je n'ai pas besoin du télétravail, sauf que je m'aperçois que ça m'aide aussi. Mais je n'aurait pas choisit de m'abonner à Internet juste pour ça. Mais par ailler j'écris, je fait de la communication scientifique, et c'est sure qu'il avait certains logiciel de recherche mes je ne me servait pas avant, et j'ai commencé par le courrier électronique. Pour communiquer avec les gens et aussi pour envoyer mon travaille. C'était beaucoup plus simple. Et c'est effectivement cet aspect là qui est en train de me devenir pratique. Mais aussi pour communiquer avec des gens qui sont loin, pour les échanges interurbain, c'est beaucoup plus rapide et parfois par téléphone la personne est dérangée... par contre avec le courrier la personne le reçoit le réponde quand elle peut. On l'envoi à n'importe quel heure. C'est pratique... Et dans le cas de la communication scientifique ça me vraiment aidé d'aller faire des visite sur Internet aller chercher de l'information, mais je ne fait pas beaucoup pour tout ma recherche, je suis de la vielle école, les papiers...

P. Quel type de travail vous faites normalement ?

R. Où centre de recherche je suis coordinatrice de projet de recherche clinique, donc avec l'UMEM, l'autre aspect j'écris surtout des articles de vulgarisation scientifique que s'adressent à plusieurs publiques. Par fois j'écris pour des médecins, par fois pour le publique en général....

P. Et vous l'envoyez dans des publications précises, des demandes de vos clients ?

R. Par exemple un des mes gros clients s'appelle l'Actualité médicale, c'est un journal que sort une fois par semaine mais qui est pour les médecins. Tous les médecins le reçoivent automatiquement, j'écris pour ces journaux là mais je ne propose un article et l'envoyer par Internet je ne fais pas ça. Je l'envoi quand il est fini, et je vais me servir d'Internet pour chercher des informations, ou par fois je fait des interwius avec des médecins et je vais les envoyer le travail pour voir si ça correspond, en lieu d'envoyer par fax. Pour moi c'est beaucoup plus simple aussi. Pour les autres journaux sont des journaux, des jeunes parents qui vont sortir une fois tous les deux mois....

P. Et normalement comment vous faites pour trouver sec personnes. Ce sont elles qui vous contacte, vous proposé la publication d'un article ?

R. C'est très rare. C'est toujours, presque par hasard, ces ont des concours de circonstances. Par exemple pour un magazine j'étais dans un hôpital d'enfants où je faisais ma maîtrise, et il y avait la directrice en chef qui voulait quelque, un médecin, pour écrire un article dans le domaine où je m'étais spécialisée alors elle m'a dit qu'elle n'avait pas le temps de s'occuper et elle m'a dit de les appeler et parler. Alors j'ai fait ça, et puis ça a débuté comme une collaboration. Ensuite une autre fois s'était, mes amis savent que j'écris que je recherche ça, et il y a eu un qui m'a dit a quelqu'un d'autre. Par fois je suis au bon endroit au bon moment. De fois c'est aussi si j'envoi mon CV, mais ça en général ça marche pas très bien, je en fait très peu. Ça arrive quelque fois que je vais avoir un contrat, les gens vont m'appeler un an après par fois...

P. C'est vous qui marquait les objectives des choses que vous voulait faire dans le cadre du télétravail ou il y a quelqu'un qui vous demande et la il faut faire telle là... ?

R. Bon, ça aussi ça varie d'un client à l'autre, par exemple pour la revue médicale elle veut une chronique sur la nutrition une fois par mois. Par contre je le choisis des sujets des thèmes à aborder, il faut que le style corresponde comme même au journal, j'ai comme même une grande liberté en comparaison aux autres. Par contre ils vont aussi m'envoyer sur des événements particulières comme couvrir des congrès, alors en ce moment ils vont m'envoyer à type de journaliste donc là ça va être différent. Dans la chronique je peux donner mon opinion, je peux prendre position, alors que si c'est comme journaliste il y a des règles différentes à respecter. À ce moment là les dates de tombés sont précises avec des délais fixés par eux.

Des fois les règles sont beaucoup plus rigides que ça. Par fois je ne reconnais pas mes textes. Il y a certains clients, je n'ai pas reconnu mon texte qu'ils m'ont retourné, et je ne travaille plus avec, ça ne vaut pas la peine d'accepteur, mais il y avait des règles très strictes. Elle m'avait donné le sujet que j'avais accepté, et puis je lui ai abordé et développé selon... les consignes, et elle a tout modifié, elle a ajouté des choses que j'avais pas inclus ...La revue a un style très rigide, mais malgré tout on reconnaît le style de la personne qui rédige. Dans le texte où ils ont retourné toutes les pages le style est tout le même, et les consommateurs veulent ça, ils sont confiants et il le font comme ça.

P. Et est-ce que vous vous marquez les objectives. Le travail à temps partiel vous offre plus ou moins sécurité ou niveau professionnel. Et le télétravail c'est pour compléter ou vous avez des objectifs à long terme sur le télétravail ?

R. Une des difficultés de télétravail est de travailler toujours des chez soi. D'un côté je trouve que ça a des avantages et ça me plaît bien, mais 5 jours par semaine, et par fois 6 ou 7, c'est trop. J'ai besoin de voir des gens, d'avoir des échanges avec d'autres personnes. Donc de travailler un peu à temps partiel sur une autre endroit fixe. Ça me permet de rencontrer des gens, des changer aussi au point de vue professionnel.

Aussi le problème du télétravail, mais plutôt du travail à la pige, du travail autonome c'est un statut très très précaire, c'est difficile de se faire payer. De fois les gens disent vous avez juste à négocier vos conditions. Mais en fait les personnes qui peuvent négocier sont des personnes qui ont plusieurs années d'expérience et même à ça. Les journaux ici chez nous ils payent tard, c'est ferme, ce n'est pas négociable. Et c'est difficile, quand ils changent des textes ça m'impose beaucoup de travail supplémentaire qui finalement n'est pas payé parce que là je suis obligé de relire, dire ça je ne suis pas d'accord, d'argumenter, et de finalement arriver à un compromis. La somme de travail que j'ai mis la dessus fait que je ne continuerai pas à travailler pour ce client là, parce que ça vaut pas la peine, c'est pas satisfaisant à niveau professionnel, et c'est pas satisfaisant au niveau client.

P. Est-ce que le travail que vous faites normalement à temps partiel il consiste à quoi ?

R. Quand je travaille dans le centre de recherche j'appartiens à un hôpital spécialisé pour enfant, je fais la coordination des projets de recherche clinique que concerne à des

maladies en particulière. Alors je vais faire le recrutement des sujets, étudier s'ils sont étudiés ou pas. Après faire la coordination s'il y a des choses à préparer, le lien entre les médecins et les infirmières... Et puis de présentation pour partager l'information avec autres partenaires des centres de recherche et faire les comptes rendus ou papiers scientifiques. Coordination de la partie labo.

C'est le directeur de la recherche qui a fait le traitement de fond pour trouver le financement pour tel o tel sujet, et moi je fais la coordination.

P. Et dans l'organisation du travail, par comparaison des deux travaux, comment vous trouvez le télétravail par rapport au travail courant ?

R. Ce que m'apporte le télétravail est l'opportunité d'écrire. Ça me permet d'écrire. Mais ça ne me permet pas encore de vivre. Il faut mettre d'autres choses à côté.

P. Les rapports sociaux, les rapports avec les collègues, la flexibilité, la responsabilité. Quelles différences vous trouvez ?

R. Le télétravail quand on travaille comme autonome a un avantage par rapport à la communication, parce que justement on peut communiquer avec les autres. J'aimerais bien qu'on fait un groupe de discussion avec d'autres nutritionnistes parce qu'il n'y a pas. Ça serait bien qu'aïlle un espèce de liste, parce qu'il y a une liste pour les journalistes, et je fait partie de ce groupe là. À ce moment là quand il y a quelque chose de chaud, une controverse, une préoccupation qu'on peut partager... a ce moment là si on répond ça fait un contacte avec les autres, ça ajoute, ça brise l'isolement.

Par ailleurs ça comme même des limites, je pense que ça remplace pas les contactes qu'on va avoir comme par exemple au centre de recherche bon, il y a tout le temps de mini conférences, des cours informelles, minipresentation, les journaux... même s'il n'y a pas tous les chercheurs qui sont là, il y a comme même un certain nombre de chercheurs qui sont là y suivent les thèmes. Ça nous fait toujours des contactes, c'est un contacte humaine aussi, et ça fait un contacte sur les doutes... etc.

P. Dans que moment vous avez décidé de faire du télétravail avant votre travail à mi-temps au après ?

R. J'ai commencé a travailler à temps partiel au centre de recherche à près prêt au même temps que j'ai commencé à travailler comme autonome. À l'époque je n'avais pas Internet, je ne faisait pas du télétravail. Il n'y avait pas des postes à temps complet. La situation c'est présenté en un autre moment dans une compagnie pharmaceutique, mais dans ce moment là il aurait fallu que je renonce. Ce n'est pas vraiment le télétravail qui m'a convaincue, ça a été l'écriture. Une certaine liberté de pensée. Quand on travaille pour un certain organisme il y a une philosophie, une pensée. Il y a des organismes où ils vont encourager la recherche personnelle, mais une entreprise pharmaceutique non... (rire).

Il y a une philosophie que va avec la privacité, l'exclusivité, il y a des intérêt financiers, propriété. Le choix à faire c'est parce que... même si j'avais un emploi à temps plein, je crois que je continuerais à faire du télétravail, à écrire. On peut pas savoir... ça me serve beaucoup. C'est comme quand on fait un investissement. Ça donne pas grande chose, mais dans un moment donné peut arriver que un donne quelque chose...Alors on peut pas dire ... je ne fait plus.

P. Est-ce que vous pouviez m'expliquer une journée courante. Comment aménagez vos temps ?

R. Les deux choses se font dans des journées séparées. Quand je suis au centre de recherche par exemple si il y a des patients qui sont là et je commence le travail à 7:30 le matin. Là il faut que je rencontre de patients, que je le reexplique de nouveau à niveau de la recherche, que j'explique à des parents des enfants comment ils doivent remplir les

papiers. En suite il fait faire un examen, donc je les accompagne jusqu'au labo. Et je continue aussi, par téléphone, à faire le suivi des patients qui sont arrivé la semaine précédente et je fais les documents pour les patients qui vont venir la semaine suivante. Si il y a des problèmes je fait les appels. À l'hôpital on travaille beaucoup avec le téléphone. Par fois si j'ai une interrogation je vais à la bibliothèque. Ça c'est une partie très importante de mon travail par rapport à la recherche. Toutes les publications scientifiques relatives à la santé sont regroupées dans une base de données. Tous les magazines importantes, tous les résultats des recherches que les médecins ont publié dans des revues sont centralisés là dedans. On peut faire les recherches par sujet, par auteurs... c'est une base de données précise et on peut s'abonner à ça. Moi je le fait toujours dès l'hôpital.

Ça c'était les mardi et vendredi à l'hôpital. Mardi il y a des patients et le vendredi il n'y a pas de patients et je prépare pour la semaines suivante.

Si non, si je suis à la maison ça dépend beaucoup, beaucoup de ce que j'ai comme contrat, qu'est-ce que j'ai comme travail. Alors l'heure de lever va varier énormément. C'est moi qui aménage mon temps sauf si je suis débordé de travail, alors à ce moment là il faut que je commence à 7:30 le matin. Je au un été très, très occupé, alors les journées commençaient très tôt le matin et finissaient très tard le soir. Et en général j'ai vais m'arranger pour faire une pause pour aller dehors, sur l'heure de midi. Sortir pour voir un peu le soleil, parce que autrement si je ne sort pas je continue. Alors je sort et je continue jusqu'à fin d'après midi, début soir, en général je vais arrêter vers 7 heures et si il y a beaucoup de travail je vais continuer le soir. Mais ça c'est dans les périodes très chargés.

P. Et ça vous arrive de travailler le soir ou le week-end ?

R. Oui, la fin de semaine oui, très régulièrement. Cet été j'ai travaillé presque 7 jours par semaine. J'avais trop travail. J'avais accepté trop des contrats. Au début j'avais accepté des contrats qui n'étaient pas payantes mais c'était un gros contrat et je voulait aller jusqu'au but mais en route sont arrivé des contrats plus payants et je les prenait.

P. Ça vous est arrivé de dire non à un travail ?

R. Rarement, quelque fois, en faite c'était la même patronne qui m'avait offert un travail qui faisait pas partie de mes taches réguliers mais j'ai dit bon, c'est un travail que tu as déjà fait dans un interviu d'un médecin qui avait pas faire l'article lui même, et puis j'avais accepté. Et deux, trois jours après elle me dit est-ce que tu peux aller à Paris pour couvrir un congrès. Et je ne pouvais pas faire les deux, non...Alors je peux dire non dans les circonstances comme ça mais difficilement.

P. Alors ça dépend vraiment de vous dans quelle heure et quel moment vous travaillez, c'est vous qui décidez le volume du travail, et vous marquez les objectifs ?

R. Oui..., c'est à dire... Ce n'est pas bien planifié comme vous l'exprimez. Ce n'est pas comme ça. C'est difficile dire no, parce que si on dit no, on sait pas quand est-ce que la personne va nous appeler, surtout quand c'est un gros contrat et la personne qui nous l'offre c'est bien que c'est un bon contrat, elle peut se sentir insulté, et le prochain bon contrat c'est possible qu'elle ne nous l'offre pas.

P. Ça donne alors une certaine sécurité au long de l'année ?

R. Pas encore (rire), non... En fait, je suis retourné dans les études. J'ai fait ma maîtrise en 93, et j'ai fini en fin 95 début 96, alors c'est récent. Je n'ai pas une longue expérience et ça a changé beaucoup, beaucoup l'année dernière. Ça c'est beaucoup amélioré cette année. Mais comme là, je n'ai pas beaucoup de travail, l'année dernière c'était très tranquille.

P. Est-ce que vous avez suivi des formations particulières pour faire les choses que vous faites comme télétravail ?

R. Non De fois je pense que je devrais faire. Il y a des choses ...

P. Et est-ce que vous avez aménagé un endroit précis, un bureau ?

R. Oui, oui. Ce n'était pas comme ça au début, parce que je ne savais pas quelle direction prendrait ma vie professionnelle. Mais là avec le volume que a augmenté et tous les papier qui traînent par tout.. C'était dans mon salon... Alors, oui, j'ai déménagé, j'ai pris un appartement plus grand avec une pièce où il y a que mon bureau, que des papiers... c'est très bien...

P. Et est-ce que vous disposez d'une aide technique pour les pannes informatiques, quelqu'un qui vienne pour vous aider à réparer ça ?

R. Non, j'ai eu une panne début septembre, mais comment on été encore sur la garantie alors j'ai appelé la personne qui me la vendu..., mais autrement non, je ne sait pas que ce passerait (rire) ..

P. Et vous m'avez dit que vos clients sont plus au moins les mêmes, vous avez des contrats plus ou moins constant... ?

R. Oui, oui. Mon client principal ça fait deux ans que je travaille pour elle. Les autres... ça va fluctuer. Par fois je collabore avec un journal une fois par année. Les gens vont demander des collaborations plus importantes et c'est correct. Mais ce n'est pas... En fait quand les clients sont «petits», ils offrent seulement des petits contrats ponctuels, c'est encore moins payent, parce que ça demande une plus grande adaptation à chaque fois pour le style, le lecteurs et tout ça... c'est plus difficile les petits contrats que avoir un patron... Même si nous demandent des choses différentes, l'esprit c'est le même, et puis bon, c'est la même personne ou niveau de publication...

P. Et est-ce que au niveau des situation du travail, vous avez un contrat à mi-temps, et pour le télétravail vous avez trouvez un moyen... travailler autonome, simplement comme un complément du budget familial... ?

R. Je ne me suis pas enregistrée, parce que jusqu'à maintenant je ne pas vu l'avantage de faire tout ça. J'ai des contes de banque distants, j'ai des numéros de téléphone distant pour ça... mais c'est le numéro à la maison. C'est difficile de faire un budget parce que ça fluctue toujours. C'est très difficile... Dans un moment donnée je vais le faire pour me dire, si par exemple je vais faire un montant X par année, combien je devrait charger.. Mais ça m'épuise, penser à des choses comme ça, pour arriver à négocier un prix pour page....

P. Vous est devenue comptable, secrétaire, journaliste... ?

R. Oui, (rire).. C'est le plus dur. Être comptable, marketing, c'est très dure. Je ne fais pas beaucoup marketing. Non.

P. Est-ce que vous avez un moyen pour vous maintenir informé, en contacte avec des autres personnes, les listes des discussions... ?

R. Pour me garder informée, bon, j'ai suis membre de mon ordre professionnelle en tant que dietiste, donc que ça il n'y a pas des listes sur Internet... mais il y a un numéro trois fois par année qui est distribué... donc que ça me tien légèrement informée. Autrement pour l'association des journalistes indépendants du Québec, il y a des listes, les gens envoi aussi du courrier. Quand il y a des événements sociaux je vais y aller pour

rencontrer des gens, pour échanger, puis aussi parce que au niveau social les partenaires c'est important des rencontrer les gens, mais aussi parce que je crois que on peut apprendre quelque chose, faire un contacte que pourra me présenter à quelqu'un d'autre... On ne sait pas... Et je participe à l'association des communicateurs scientifiques. C'est la même chose, de fois c'est des contactes. On ne sait pas si va donner ... On ne peut faire seulement les choses que ont est sur que vont donner quelque chose.

P. Est-ce que vous avez des contactes personnelles avec vos clients. Vous les contactez personnellement, ou c'est toujours à distance ?

R. Par exemple mon actuelle cliente, c'est la seule que j'ai rencontrée avant avoir du travail. Je l'ai rencontré de visite, après ça a été par téléphone, par fax ou par e-mail. On se voit à l'occasion deux ou trois fois par année. Il y a un autre client que j'ai eu pendant long temps qu'il m'a envoyé une invitation pour le salon du livre et c'est là que je l'ai rencontré. Autrement je ne l'avais jamais vu. Puis là la dernière cliente que j'ai eu non, je ne le jamais vu et je ne la verrai jamais.

Non, les contrats sont finies, et les contactes se font par fax, et par courrier électronique, c'est tout.

P. Et est-ce que vous considérez que le budget que vous réunissez à partir du télétravail uniquement, peut devenir un salaire fixe, plus ou moins intéressant ?

R. Je ne sais pas... Pour le moment il n'est pas... Et ça fluctue beaucoup, beaucoup d'un mois à l'autre. Et puis il n'y a pas un client non plus qui paye avec la même régularité. Il y a des gens qui payent très régulièrement, il y des gens dont on attends, on attends.... Et je ne sais pas... Je sais qu'il y a de gens qui sont capables... Justement dans une des réunions de l'association des communicateurs scientifiques il y a un ga qui disait qu'il est capable de vivre uniquement de ça. Sauf qu'il écrit comme communicateur scientifique... mais il s'est adapté. Il va louer son savoir à des compagnies pharmaceutiques qui vont l'informer de tel ou telle choses alors, c'est lui qui fait les tarifs à ce moment là. Parce que d'après lui, c'est très difficile de fixer les tarifs pour que ça soit rémunérateur, dans les revues, les journaux. Dans les journaux je pense que les personnes qui sont là, qui travaillent comme à temps plein, c'est différent.

P. Il y a vraiment des journalistes qui sont toujours à la pige ?

R. Oui, je pense que sont capables de faire un revenu. Ça dépend pour qui on travaille, quel réputation on a, il y ad es gens qui sont plus batailleurs, et d'autres qui sont plus habiles pour négocier les tarifs. Moi je ne suis pas très bonne pour ça...

P. Est-ce que dans les travaux que vous faites, vous considérez que vous fait du télétravail ?

R. Oui, mais c'est une définition que je n'avais pas entendu avant mais effectivement. Auparavant, je parle plus de travail à la pige ou travail autonome. Mais, oui, c'est du télétravail tandis que je travaille à distance que je Oui.

P. Quel sont les avantage et les inconvénients que le télétravail vous apporte ?

R. Bon, sont des choses que j'ai déjà signalées, en tout cas, l'isolement... Par fois ça a du bon, parce que Ça dépend vraiment de la journée parce que ça varie d'une journée à l'autre. Par fois c'est un avantage, par fois c'est un inconvénient (rire). Dépend aussi du fait... mais ça c'est plus du travail autonome, de pas avoir de secrétaire et tout ça. Le téléphone et tout ça quand on est en train de rédiger un texte que... c'est très difficile de changer, de parler avec un client et écrire pour un autre.

Mais tout ça c'est du à la Un des gros désavantages du télétravail ou du travail autonome c'est la précarité, ce besoin de savoir si les clients vont continuer à nous donner du travail, est-ce qu'il sont pas trouvé quelqu'un d'autre. Pour des raisons que sont indépendantes de nous...

Autrement... L'avantage de pouvoir aménager son temps, de ... Grosso modo, ça me plaît assez d'avoir des périodes de l'année où je travail beaucoup, beaucoup, et d'autres périodes où c'est beaucoup plus relaxe. Ça me plaît, sauf que comme je vous ai dit c'est trop. Je travaille les soirs, la fine semaine, tous les jours. C'était trop, mais je n'avais le choix, et il aurait fallu que je refuse des contrats parce que autrement je n'avais pas le choix.

Ces extrêmes là c'est trop mais une alternance, c'est bien... Si on savait quand est-ce que ça va reprendre...

P. Est-ce que vous changeriez, et laisseriez de faire du télétravail au cas où vous trouveriez un autre emploi ?

R. Ça dépendrait... Ça reste encore une question parce que ça ne fait pas tant des ans que je le fais que je ne sais pas... De fois je me dis que je ne suis pas certaine que je serai capable de tenir toujours cette précarité là. Je n'ai pas encore trouvé la fréquence, et ça dépend du type de travail qu'on m'offre. Est-ce que je serai capable de m'adapter, est-ce que j'aurais une certaine liberté, est-ce que je pourrais avoir des initiatives ou non...

P. Le fait de télétravaillieur vous donne des avantages au niveau professionnel pour pouvoir écrire, et au même temps faire d'autres choses qui vous plaisent, avoir du temps libre... Vous priorisez ça sur un travail plus fixe, plus ... ?

R. Mais je n'ai pas encore ... pour l'instant oui, mais je ne suis pas certaine encore que à long terme ça va me convenir. Par ce que ça prend beaucoup santé pour faire ça et je ne suis pas certaine d'être capable de maintenir ce rythme là. Ça dépend comment ça va développer dans les prochains mois, les prochaines années. C'est ça.

Et au même temps au Québec, tantôt les distances sont grandes, il n'y a pas autant d'opportunités, il n'y a pas autant des choses qu'on peut faire. Le marché est saturé.

Dans l'écriture, ... il n'y a pas besoin d'autant. Il n'y a pas autant des possibilités si on veut développer là, on dira qu'il faut conquérir... Le marché est petit...

P. Et par rapport à des question beaucoup plus pratiques, la maison, les tâches domestiques. Quel responsabilité vous avez dans les tâches domestiques.... ?

R. Je n'ai pas des enfants, je suis seule, Alors je suis responsable de tout.

P. Le télétravail vous offre ces possibilités d'aménager un peu vos temps par rapport aux tâches domestiques ?

R. Oui, mais on peut laisser. Est-ce que c'est différent pour une personne qui est dehors ? Je ne sais pas. Tandis que mon bureau est dans une pièce distante...

Pendant que je travaille ça m'arrive, à la place d'aller faire une pause café, dire bon je vais faire un lavage au même temps... oui. Ça m'arrive de faire des choses comme ça.

En fait je vais faire les courses justement pour briser la journée. Par-ce que de fois je me dise je vais finir à 4 heures, j'y vais y aller, sauf que si mon travail il est pas fini à 4 heures, c'est sûr que j'aille...

Alors se mieux de prendre le temps, savoir qu'est-ce que je vais faire aussi. Mais ça ne marche pas toujours. Je vais aller me baigner sur l'heure de midi, je vais aller faire un tour en vélo à l'été. Ça brise la journée et c'est bien.

P. Et dans la journée que vous fait du télétravail vous essayez d'avoir un emploi du temps précis ou bien ça dépend du travail ?

R. Ça dépend du travail. Ça dépend, si ce n'est pas fini je continue... En général je fait de mettre au travail au matin, même si de fois est beaucoup plus difficile, et je me dit de faire toutes les parties du travail mon intéressantes, les lettres, des choses comme ça...

P. Et ça vous arrive de dire bon il faut que j'arrête, que je prendre du temps livre, pour loisir... ?

R. Cet été non (rire), c'était épouvantable !!! Je faisant 7 jours, fin semaines... Vraiment je manquais de temps livre. Je ne voyais plus personne, je travaillais...

Et maintenant ça va mieux, mais on a moins d'argent... (rire). Ça dépend toujours de la date de tombé, quand est-ce qu'il faut finir...

Pendant tout cet été j'avais l'impression d'être en retard et je n'étais pas capable de rattraper mon retard et j'étais toujours, toujours, toujours, en retard. Jusqu'à en septembre, je n'ai pas vu le mois septembre. Je n'étais pas capable de dire en fin je suis à jour et il faut que je planifie à venir. J'avais toujours quelque chose en train de faire.

P. Et est-ce que vous étiez satisfaite de cette façon de travailler ?

R. Jusqu'à maintenant oui. J'ai trouvé des façons justement en brisant la journée comme ça, ça a été une grande amélioration. Et de fois aussi je me dit il faut que j'aïlle à voir des gens, il faut que j'appelle des gens, que je sorte à l'extérieur parce que si non... C'est sure qu'il y a la communication par Internet, par téléphone mais ce n'est pas pareil, on est toujours devant l'écran. Ce n'est pas le même environnement.

Et je n'ai pas trouvé encore la méthode pour aménager, planifier, l'unique chose à faire est ne pas accepter un contrat qui n'est pas payant. A ce moment je suis pris avec, et je ne termine, et si il y a une chose plus intéressante qui se presente je vais le faire, et au même temps si quelqu'un me montre quelque chose qui est vraiment pas intéressante je ne le prends pas parce que je me dit que le temps que je vais prendre pour faire ça, ça va prendre la place de quelque chose plus intéressante. Mais à travers ça je fais aussi du bénévolé, parce que en science est courant. Tu as de conférences et il ne paye pas. Est c'est beaucoup de travail, préparer, présenter, faire les diapos, écrire le texte. C'est beaucoup, beaucoup travail.

P. ÇA fait partie aussi de vos loisir en derrière moment ?

R. Non, ce n'est pas du loisir. Pour moi c'est vraiment, vraiment un travail. Ça demande une préparation très consciencieuse. En plus c'est un travail spécialisé. Ce n'est pas... donc que je me dit oui... Le gens dît que c'est un prestige qui va arriver, mais je ne suis pas d'accord, ce n'est pas une raison. Les gens pensent que les personnes qui sont surla recherche ont plus s'argent et moi je ne suis pas d'accord, c'est presque de l'exploitation.

P. Et vous trouvez que le fait de faire ce travail à la maison, et de ne pas être dans un cabinet ou dans une équipe de recherche, fait que ce travail soit moins valorisé ?

R. Non, non, pas spécialement. Ce n'est pas la même chose, c'est sur que pour des chercheurs c'est qui est important est ce qui est publié dans les vrais journaux. Mais ça c'est pas un travail qui est payé... Donc ça n'a rien à voir, mais non. Je ne dirais pas que c'est moins valorisé, je dirais que c'est moins payé. Par exemple si j'avais à écrire, par exemple dans un centre de recherche s'il y avait une espèce de journal ou périodique qui sortait, je suis certaine qui serait mieux payé.

P. Est-ce que le fait de télétravail vous apporte d'autres problèmes plus compliqués que dans la vie normale avec un travail courant ?

R. Ce n'est pas sure. C'est facile. Mais au même temps il y a des travaux qui ne sont pas bon non plus pour la santé mentale, c'est très stressé, le travail n'est pas valorisé, les

gens toujours se plaignent, quand ils sont contents de quelque chose ils ne le disent pas nécessairement non plus. Par fois il y a des tensions au niveau interpersonnel. Mais je pense qu'il faut être réaliste et planifier son temps pour s'aménager un minimum d'échanges formels et informels. Aller voir des gens, et il faut qu'on le prévoit d'avance. Autrement, oui, je pense que la forme de travail c'est très difficile.

Si je laisse passer la journée, j'ai presque pas mangé, je travail toute la soirée. Et la petite promenade entre le bureau, le métro, la maison peut avoir un effet positive, et je pense qu'il faut remplacer ça par des activités qui ... Je ne pourrait pas dire carement oui c'est pire, oui non c'est mieux. C'est sure que ça varie d'une personne à une autre.

P. Vous pensez que le fait d'être à distance, de ne pas avoir des rapports directes avec un patron, dans un bureau, un centre de recherche, etc. offre des possibilités pareilles aux hommes et aux femmes. Est-ce que le télétravail offre une possibilité d'égalité des chances pour les hommes et les femmes qui sont dans le domaine ?

R. Je ne suis pas sure de ça. Je pense encore en journalisme et ça. Il y a des exemples des journalistes que travaillent en télévision, et l'homme monte plus que la femme. Je pense que peut être c'est dure de dire ça, mais qu'est-ce qu'on fait quand ont a des enfant et que on voit que notre place est remplacée pour quelqu'un d'autre, au quand on est malade et qu'il faut respecter certaines dates de tombée.

Mais je pense que les femmes, d'une façon générale, on a de la misère à négocier. Moi j'ai de la misère à négocier, j'ai de la misère à dire, cette condition là ne me convient pas. Je l'impression que les hommes sont mieux armés pour faire ça. Je pense que c'est un question d'apprentissage, On a pas été élevées pour négocier, pour demander, ou moins pour demander.

Surtout pour les femmes qui veulent avoir une famille, je ne pense pas que ça représente un avantage, au contraire il n'y a pas des syndicats. Il n'y a rien que les protège, il a rien que les garanti. Il n'y pas de contrôle, je rien signe avec les clients...

P. Vous n'avez pas des papiers, vous ne signez pas des documents sur Internet par e-mail ?

R. Non, non. En faite la dernière cliente que j'ai eu, elle m'a dit « je te fait une offre officielle que je t'envoi par fax », la-dessous c'était pas marqué les tarifes au foyer, et surtout ce n'était pas marqué qu'elle m'obligé a renoncer à mes droits d'auteur. ÇA et d'autres rémunérations additionnelles j'ai eu ça une fois que le travail a été terminé. J'ai eu le contrat à la fin, comme quoi...

P. Et comment vous faites pour vous faire payer, vous êtes arrivez à un accord ?

R. Mais c'est toujours des ententes verbales. Bon des fois quand sont des clients comme l'actuel magazine, je ne demande rien, je fait confiance et une fois que c'est fait j'envoi ma facture et puis il paye très rapidement. Donc que je... c'est comme ça. Mais même quand je suis allée à Paris, c'est tout les dépenses remboursées, c'est très différent que toutes les dépenses payées, parce qu'il faut payer d'abord. Et pour ça il y a rien, pas de papiers. Et je n'étais pas payé pour ça tant que je n'avais pas sortie le papier. Mais au même temps je n'avais pas de raisons pour me méfier de ce client là.

Mais autrement non, c'est presque toujours des ententes verbales. Même quand tu as un papier écrit ils envoi ça quand l'article est écrit. Ils font ça avec tous les pigistes. Alors on ne voit pas les contrats avant. Il faut avoir de la confiance.

Au même temps, avec les autres je n'ai pas des papiers et avec l'entente ça ce fait sans problèmes.

ARD4

J. G. (photographe)

Annonay

P. Quel est votre travail ? Quoi vous faites ? Dans quelles conditions (salarié, autonome)?

R. J'ai ma propre entreprise. C'est une société. Je suis le gérant, je suis tout seul, je n'ai pas des salariés. Je suis photographe de formation. Donc que photo industrielle, publicitaire. Uniquement pour les entreprises, pour les plaquettes de publicité des entreprises. Egalement pour les agences. Donc je suis photographe depuis plus de 25 ans. Je commence à avoir de l'expérience... (rires).

Ensuite c'est métier est un peu nouveau parce qu'au début des années 90, est arrivé sur le marché des appareils photonumériques, des logiciels de traitement des images... donc ont été obligés de passer en informatique. Donc un grand nombre de photographe n'ont pas voulu faire le pas, sont restés traditionnel mais aujourd'hui on s'aperçoit que tout le monde doit passer parce que l'image ne se change que sur la forme de pixel. Il n'y pratiquement plus support papier, l'image se promène de façon virtuelle.

P. Quelles ont été les motivations, les atouts pour travailler à distance ?

R: La possibilité de s'ouvrir. D'ouvrir la clientèle à l'étranger notamment. Mais moi c'est uniquement à travers Internet, je ne veux pas travailler par Minitel. C'est uniquement par réseau Internet. Donc pour pouvoir toucher, je me suis fait un site Internet, et grâce à ça j'ai des gens que me commandent des travaux à l'étranger.

P. Vous avez des clients par tout dans le monde ?

R. Non, non, ça va doucement. J'ai des clients en Allemagne, parce que je parle bien l'Allemand, et je des clients à Polynésie française, à Martinique, et des gens qui consultent mon site, qu'ont besoin d'une image que ne peuvent pas faire chez eux, parce qu'ils n'ont pas le photographe, il n'y a pas le sujet chez eux, parce que ce n'est pas le même paysage, etc... Donc on se contacte par e-mail et font la commande. On recontacte par téléphone, je fais le travail et je l'envoi par Internet...

P. Et au niveau aux caractéristiques du travail, le télétravail, Vous trouvez que vous avez plus de clientèle grâce à l'Internet ?

R. C'est en plus. Si j'avais pas fait ça j'aurais pas tous ces clients. J'aurais toujours ma clientèle habituelle, j'aurais des nouveaux clients ici mais Internet ça donne une ouverture. Automatiquement ont va toucher des milliers des personnes...

P. Et par rapport au travail que vous avez fait précédemment, vous trouvez que c'est plus intéressant, dans tous les niveaux, professionnel, économique, social... ?

R. Ah oui! Il fait passionner... Quand ça te plaît, de travailler avec les ordinateurs. L'informatique... Moi ça me plaît, donc que ça me passionne encore plus. C'est un outil fabuleux.

Au niveau chiffre d'affaires c'est bien aussi, parce que ça génère un chiffre d'affaire.

Au niveau de la gestion on s'entend aussi, puisque c'est un genre de travail qu'ont peut faire à n'importe quelle heure, on n'est pas bloqué dans des horaires... Déjà que moi, traditionnellement j'ai jamais bloqué dans les horaires, je travaillais quand je voulais, donc ça me convient très bien. J'aimerais bien que ça prenne plus d'ampleur et que je puisse travailler directement de chez moi, c'est un avantage, et n'avoir pas besoin de venir ici.

P. Parce que maintenant, vous travaillez ici dans la pépinière, vous louez l'espace ?

R. Oui, voilà.

P. Et pour quoi vous n'êtes pas chez vous ?

R. Parce que j'ai comme même une clientèle qui vient me voir. Tout ce que je photographie il faut le livrer. Donc il faut que les gens puissent venir, que ça soit pratique. Lors que chez-moi j'habite un peu en dehors, j'habite dans la campagne, ça serait peut être plus problématique de gérer les échanges. Pas pour le télétravail, pour le travail normal.

P. Parce qu'au niveau technique, vous avez toujours l'équipement chez vous pour continuer à travailler dès chez vous ?

R. J'ai essayé de tout faire ici, de faire une rupture avec chez-moi.

Parce que un des problèmes que je trouve dans le télétravail c'est la gestion du temps et de séparer la vie personnelle maison-famille, avec la vie professionnelle.

J'imagine à avoir du mal à se déconnecter de l'ordinateur en étant à la maison.

C'est le problème du travail à la maison.

J'aime bien quand je suis ici parce que je suis tranquille, et je suis dans mon univers de travail. Quand je sorts d'ici c'est autre chose, c'est la famille.

P. Et ça vous arrive de travailler dans les week-ends, ou la nuit jusqu'à tard ?

R. Ça arrive. Quand il y a une demande pressente. C'est un travail à "domicile", de fois il y a des semaines où j'ai rien à faire et des fois des semaines où je vais travailler 14, 15 h. Tous les jours, tous les jours...

S'il y a un reportage en samedi, mais jamais en dimanche.

Si non, j'ai mes week-ends. J'essaie de tout faire dans la semaine. Je préfère travailler plus tard dans la semaine mais pas le samedi.

P. Vous arrivez à savoir combien d'heures vous travaillez par semaine ?

R : En moyenne minimum 50 heures.

P. Et par rapport à la famille ?

R: Elle est habituée (rires...)

P. Vous rentrez chaque jour à la maison, quand vous travaillez jusqu'à tard le soir ?

R. Oui, oui (rire). Je m'oblige à rentrer. J'habite dans une zone complètement isolée. J'habite dans une maison en campagne, à 25 km d'ici. Donc quand je suis chez moi je suis complètement déconnecté, je suis dans la nature, j'ai des animaux. C'est une vie différente.

C'est vrai que j'ai deux types de vie.

P. Au niveau de formation pour commencer, vous étiez photographe, pour passer à l'informatique dans un certain moment et les logiciels, mais maintenant pour la formation continue... Vous avez eu besoin...

R. Je suis entièrement autodidacte. C'est à dire que sauf le temps de formation pour mon métier, après l'évolution de mon métier j'ai tout appris moi-même. Ça m'intéresse donc j'ai acheté un premier ordinateur il y a presque dix ans et je ne connaissais rien. J'ai passé des nuits avec les bouquins, à acheter des livres spécialisés, à parler avec des gens qui on avait déjà. Depuis... on apprend comme ça. Je pense que quand ont est passionné ont apprend facilement...

P. Et quel est l'équipement que vous avez actuellement ?

R. Je suis tout équipé avec du système Mach Appel, uniquement parce que dans la chaîne graphique c'est l'ordinateur le plus utilisé. Les pcs ont les trouve moins dans le milieu de l'image. Donc qu'avec un Mach ont a plus de facilité d'échange des données avec les imprimeurs, les agences, donc ça n'a tellement rapport avec Internet maintenant, mais pour les échanges en disquette, disque dure, scanner, est plus facile...

P. Et vous êtes en réseau avec d'autres ordinateurs... ?

R. Voilà, tout est en réseau, avec les imprimantes en couler, qualité photo, c'est la sublimation technique, c'est du jet d'encre, du noir et blanc. Tout est en réseau, le scanner, tout...

P. Et l'investissement...

R. C'est un investissement progressif. Au début j'avais un ordinateur, avec une petite imprimante, et puis après toujours plus...

P. Vous êtes obligé de commander des travaux ailleurs, dans d'autres magasins spécialisés ?

R. Oui, je fais de la sous-traitance. En développement des pellicules surtout, ça je ne le fais pas. Je n'ai pas de laboratoire, donc j'envoie mes films à développer dans un laboratoire à Lyon, un laboratoire professionnel, je les fais le soir ici dans une boîte s'est ramassé la nuit et c'est livré le lendemain matin. Donc dans la nuit c'est développé et en suite j'ai mes pellicules, je les scanne, et je travail...

Ça va vite. C'est un système de ramassage au niveau professionnel uniquement. Il faut justifier certain chiffre d'affaires pour avoir le ramassage.

P. Et par exemple, au niveau de la situation du travail, vous étiez Freelance, salarié, ?

R. J'ai une société, je suis travailler indépendant. C'est à dire, je n'ai pas de salaire c'est le bénéfice à la fin d'année qui est mon salaire. Donc je prends tous les mois de l'argent, quand il y a, et à la fin de l'année je remets les bénéfices...

P. Est-ce que vous avez droit à des congés de maladies, vacances, etc. ?

R. Non, je suis ma propre entreprise. C'est une société qui s'appelle EURL (SRL) où j'ai la totalité des parts. Je suis tout seul. Par contre quand on est seul on est pas salarié, dans une EURL, on a le même statut qu'un travailleur indépendant, qu'un artisan. Donc que je cotise. Il y a des cotisations obligatoires au service de Sécurité sociale, de retraite et tout. Quand je suis en arrêt maladie j'ai des remboursements de la Sécurité sociale. Par contre, je cotise à part pour ma retraite, pour avoir une meilleure retraite et pour avoir aussi des indemnités journalières quand je suis malade. Ça sont des assurances privées. Des mutuelles en plus. Trop de charges.

P. Et alors si on compte pas sur le travail qui était classique, si on parle que du télétravail, du chiffre d'affaires que vous faites, vous pensez que vous pourriez vivre avec ça ?

R. Non, pas encore, on commence. C'est un début, il fait juste deux ou trois ans que ça fonctionne bien l'Internet. On a l'outil, mais il est tout récent donc que c'est un dixième de mon chiffre d'affaires. Mais ça demande qu'à se développer. Je pense que ça va se développer très vite. Il va avoir des années chargées à ça, il y aura une explosion des transmissions par Internet.

P. Et au niveau technique des communications, vous avez eu des problèmes pour avoir le réseau numérisé ou vous trouvez qu'il a des moments où c'est bloqué ?

R. C'est vrai que les tuos sont trop petit!!! (rire) Il y a des moments où ça ne passe pas bien, surtout les images.

Le soir aussi. Il y a le problème lors que les Américains se lèvent et commencent à se connecter ce n'est pas l'heure...

P. Vous trouvez que normalement dans un contexte de travailleur indépendant c'est possible rester dans cette situation de télétravail, même s'il y a d'autres opportunités dans une entreprise ?

R. Je ne crois pas, quand on est indépendant... j'ai toujours été indépendant, je ne supporterais pas d'entrer dans une entreprise, et voir les gens pour me commander des choses. C'est tout un état d'esprit, je pense que le télétravail aussi c'est fait pour des gens indépendantes, savoir gérer...

Je ne pourrais pas, les horaires d'une entreprise, les petites choses...

P. Et vous connaissez d'autres télétravailleurs et restez en contacte ?

R. Pas dans la photo, dans le monde du graphisme, dans le dessin, et puis dans les traductions aussi. Ce sont des collègues de travail, dans la traduction... Et on va peut être se lancer dans un site de traduction ensemble. Ma femme est allemande. Elle est trilingue (anglais, allemand, français) donc elle a l'envie de développer un petit site de traduction sur Internet. Mais ça c'est un truc que démarre tout doucement, avec les entreprises avec lesquelles je travaille en photo on peut commencer, sont des contacts.

P. Et comment vous faites pour contacter des clients des temps en temps vous avez un contacte personnel. Ou vous arrangez le contrat par e-mail, comment vous faites ?

R. Pour trouver des nouveaux clients il y a le site Internet, et ensuite se sont les échanges de courrier électronique de temps en temps. Pour les clients que j'ai déjà eu j'envoie un petit e-mail pour savoir s'ils n'ont pas besoin de moi.

P. Et ne ressentez pas qu'il y a un petit problème au niveau des mentalités, un peu peur du contrôle...

R: Oui, surtout dans le paiement électronique. Il y a beaucoup des gens qui hésite encore à donner leur numéro de carte bleu sur Internet.

P. Vous faites payer par Internet aussi ?

R. Ça dépend, de fois c'est par carte bleu, de fois par cheque ou des envois contre remboursement. Il y plusieurs méthodes. Il peut avoir un contacte par Internet, un envoi des photos par la poste, si c'est trop volumineux, ou on envoi les photos par e-mail, et un paiement par carte, ou par cheque après... ça dépend des clients.

P. Et ça vous arrive de jamais avoir vu aux clients ?

R. Ah! Oui, sur Internet je ne les connais pas. Il manque un peu le contacte avec les gens mais... C'est drôle parce que le contacte dans les e-mails c'est très convivial, ont a l'impression de comprendre les gens, on a envi de les rencontrer. Alors de fois on se donne rendez-vous pour pouvoir se rencontrer dans un salon international, par exemple, pour un grand salon les étrangers viennent... donc pour quoi pas une visioconférence ! Mais je n'ai pas besoin.

P. Et par exemple, au niveau du travail, vous pensez que dans le télétravail c'est possible avoir une vision à moyen terme, ou le volume il varie beaucoup par rapport aux époques. Il est possible faire une prévision à moyen terme ?

R. Non, pas dans ma profession, mais il y a été comme ça toujours, ça soit dans le travail traditionnel ou non. Les besoins des clients sont vraiment ponctuels. J'ai jamais, par contre à d'autres industrielles qui se ventent d'avoir trois mois ou quatre mois d'avance, moi, j'ai une semaine, deux semaines d'avance. Je marche toujours comme ça, je me lève et je regarde. Je ne sais pas qu'est-ce que je vais avoir le soir...

R. Et les délais pour rendre les travaux ?

P. Ça c'est claire, urgent toujours urgent (rires...). Dans l'image c'est toujours urgent. Les gens s'aperçoit qu'ils ont besoin d'une image à dernière minute, ça toujours !

P. Par rapport à votre travail, vous trouvez que vous avez assez de travail beaucoup, pas assez ?

R. Il y a des périodes où j'ai beaucoup et des périodes où je n'ai pas assez. Ce n'est pas assez régulier. Dans la photographie c'est toujours comme ça. Ce n'est pas assez régulier. On ne peut pas comparer les chiffres d'affaires du même mois d'une année sur une autre. Je ne peux pas faire des prévisions sur des mois. Par exemple je dois me faire une opération de genou. Je ne sais pas quand est-ce que je pourrai la faire, j'arrive pas à choisir une date parce que je ne sais pas quand j'aurai peu de travail. Je vais choisir une date par hasard et je vais être à l'hôpital. On peu pas prévoir.

P. C'est quelque chose de très flexible ?

R. Ça suffi que je sois à l'hôpital deux jours pour qu'il arrive le gros travail que j'attends depuis trois mois.

P. Et sont des boites, ou des clients indépendants ?

R. Des collectivités locales, des grosses boîtes industrielles, c'est pareil, les gens n'ont pas encore l'habitude de travailler avec Internet et chercher l'information eux-mêmes, et chercher un fournisseur chez Internet. Ce n'est pas les EEUU. En Espagne j'imagine que doit être pareil. Vous étiez encore plus en arrière au niveau de la mentalité...

Ici dans la pépinière il y a un secrétariat commun pour toutes les entreprises. Il y a trois secrétaires pour 35 entreprises. Donc qu'elles gèrent les appels téléphoniques. Quand ont s'absente on balance avec un transfert d'appel sur le secrétariat commun, et elles font la gestion d'agenda, elles répondent, quand ont arrive on a des cassiers on prend les notes. Et ça marche très bien, elles sont formées pour ça... Petit à petit va se développer.

P. Vous trouvez que les tâches que vous faites dans votre travail sont simples ou complexes, il faut bien maîtriser ?

R. Il faut bien maîtriser. Beaucoup d'expérience, je pense. Dans mon niveau, c'est simple pour moi, parce que je maîtrise bien. Les stagiaires voient les difficultés, ils sont dépassés. C'est l'expérience. Ce sont les années de photo, les problèmes, les petits trucs. Utiliser les logiciels comme photoshop, c'est de l'expérience. C'est un outil fabuleux quand on le maîtrise bien.

P. Et pour les avantages et les inconvénients du télétravail par rapport à un travail comme vous avez fait jusqu'à maintenant ? Vous trouvez que c'est possible envisager le futur comme ça ?

R: Il n'y a pas des problèmes, mais il y a toujours des choses qu'il faudra voir ensemble. Il faudra toujours se rencontrer entre les gens. On ne peut pas imaginer qu'ensuite on sera chacun dans sa cellule avec son ordinateur et que tout le monde va travailler comme ça. Dans certains milieux c'est possible. J'imagine aux EEUU les gens qui s'occupent du financier ou des bourses, il peut très bien s'enfermer chacun avec son ordinateur. Mais j'ai comme même besoin d'un contact, j'ai suis dans un métier de création d'image, donc il n'y a pas que le... L'image il faut pouvoir l'expliquer autrement aussi que par un e-mail. Je trouve qu'il faut qu'on puisse se rencontrer.

Si ça devait se développer comme activité principale, je veux vraiment que je puisse comme même rencontrer les gens. J'ai un métier où je pourrai travailler 100% comme ça, mais c'est en plus. C'est pratique. Vous avez qu'à regarder aujourd'hui le nouveau Mac qui vient de sortir il n'y a même plus de lecteur de disquette. Il y a juste un lecteur de Cd. Ça veut dire que maintenant on suppose que tout ce qu'on envoyait par disquette on l'enviera qu'avec Internet. Un ordinateur qui est fait pour Internet, alors il n'y a pas des raisons pour qu'on mette un lecteur disquette, c'est dépassé, c'est déjà un outil obsolète. Il est orienté pour le réseau Internet. Le transfert de données, tout ce qui sera léger, passera par le réseau, le reste ça passera sur des Cds.

P. Par rapport à vos tâches familiales, vos temps libre, les vacances, la famille, le télétravail il vous sert à gérer le temps, pouvoir choisir les vacances, etc. ?

R. Ah !. Oui, je choisis mes vacances, mais c'est quand les entreprises sont fermées. C'est automatique... Quand elles sont fermées je n'ai plus de travail, donc que je peux partir en vacances.

P. Vous avez pas besoin de dire à quelqu'un : « non, maintenant je suis en vacances »

R. Non, ça je ne peux pas. Je le fais comme même. Malgré tout j'arrive à gérer ma famille et avoir du temps libre. L'avantage quand on est indépendant c'est qu'il y a les grandes vacances mais aussi ces petits week-ends de trois jours, quatre jours. Je peux prendre une journée comme ça. Ça suffit que je m'organise dans mon travail. Donc que j'arrive à prendre pas mal de jours de congé comme même. Je choisis s'il fait beau, et je veux partir trois jours. Avec aussi l'ordinateur, le téléphone portable, on arrive à être loin et à continuer à travailler comme même. Ça c'est très agréable. Parce que souvent le «travail», c'est quoi ? On n'est pas rentable huit heures par jours, on est huit heures dans un immeuble et on est rentable environ 1 heure ou deux dans cette journée. Donc cette heure on peut la faire n'importe où. On peut la traiter par téléphone, par Internet,

par modem, ça c'est une question de s'organiser, organisation de son temps. Donc ce sont des outils qui vont aider aux gens à mieux organiser leurs horaires.

P. Mais en même temps le choix peut être faite par une question d'améliorer la qualité de vie, à la campagne, mais en même temps je me demande s'il n'y a pas un danger au niveau de travailler chaque fois plus, de pas dire non, dans un certain moment, et dans certains types de télétravail (par exemple la permanence téléphonique ou les centrales de réservation) être toujours à côté du téléphone parce qu'il va sonner tout le temps.

R. ÇA c'est le danger de travailler à la maison déjà. Même si ce n'est pas en télétravail. Déjà de travailler chez soi, d'habiter le même endroit, il n'y a pas la coupure des horaires. Les gens téléphone, c'est le téléphone commun, les gens peuvent appeler quand tu es en train de manger, le soir. Donc ça c'est un danger. Le télétravail ne fera qu'amplifier tout ça. Il y a une solution, c'est planification. Mais se sont de choses tellement nouvelles. Les gens qui font ça se passionnent un petit peu pour l'ordinateur, ce type de travail, ils ne comptent pas les heures. C'est pareil avec la photo numérique. Elle a ouvert les possibilités de création mais ça n'a pas du tout amélioré la rentabilité parce que sur une même image on va travailler quatre ou cinq fois plus de temps pour la vendre au même prix. Le temps qu'on passe on pourra jamais le facturer parce qu'on passe des heures et des heures devant la machine.

C'est un choix. Le début c'est comme ça. Après on gère ça. Au début les gens sont bien contents de pouvoir se servir de ces outils, après on commence à savoir gérer. Moi j'arrive bien, on apprend à gérer le temps qu'il faut passer sur une image. Il y a une limite, où il faut s'arrêter. Après il vaut pas la peine de venir travailler... c'est trop cher (rire)
Le risque c'est de rester plus tard le soir, parce qu'on a pas fini.

P. Vous est satisfait de votre organisation ?

R. oui, ça va. Je ne vois pas pour quoi ne pas être satisfaite. C'est bien, ça se passe bien.

P. Vous avez aperçu un changement ?

R. J'aperçois des ouvertures pour plus tard. Ça va être de plus en plus agréable. On va se libérer du temps, c'est sur... Dans un premier moment on perd du temps mais je pense que dans une deuxième étape on va pouvoir mieux gérer ce temps libérée du travail.

P. Par rapport au milieu social, la famille, les amis, est-ce qu'ils arrivent à comprendre le type de travail que vous faites, le valoriser ?

R. J'ai beaucoup d'amis que quand ils viennent et je les montre qu'est-ce que je fais, ils sont étonnés, ils aimeraient faire la même chose, qu'est-ce que j'ai de la chance, etc. Mais c'est parce qu'ils savent pas le temps que je passe (rire). Mais pour eux l'aspect extérieur c'est d'avoir de la chance pour travailler comme ça.
Ce sont les gens salariés, qui viennent voir un indépendant. Dans tous les domaines c'est comme ça. Le salarié c'est un peu frustré, quand il voit l'indépendant qui fait ce qu'il veut... Je gère totalement la journée comme je veux. Et ça donne l'envie de faire la même chose, parce qu'eux sont dans un horaire. C'est un choix de vie, eh !
Par contre les gens comprennent bien l'intérêt qu'ont peut avoir. Ils voient des choses concrètes, des photos, ça marche, et ils paient. C'est dur d'expliquer à quelqu'un que une image peut être créée... je peux photographier quelque chose avec un appareil numérique, je le rends à l'ordinateur, je l'envoie par Internet, l'image elle a jamais existé. Il a jamais eu photo papier, on la jamais vu, on la vu que sur un écran, elle est partie sur un autre écran, et delà elle va être récupérée, et elle va être imprimée dans un livre, un magazine, elle n'aura jamais existé. Les gens ont du mal à comprendre ça. Aujourd'hui il y a beaucoup des choses virtuelles (rire)...

P. Est-ce que vous pensez qu'au niveau global le télétravail peut être un danger, peut avoir des problèmes graves au niveau social, psychologique... ?

R. Non, je ne pense pas. Ce sont des choses pour des gens qui ont peur de ça. En général il y a pas mal des gens qui sont contre l'ordinateur, contre l'outil, donc cela ont dis que ça va isoler tous les gens, qu'il n'aura pas plus contacte humain, chacun va rester dans son coin... Je ne crois pas tout ça, les gens vont rester des humains comme même ici. Je ne pense pas, on ne peut pas penser par la génération d'après mais je pense que les générations qui ont connu quelque chose de différente ne seront pas jamais comme ça. On va se servir de l'outil, mais on ne va pas... C'est vrai qu'il y a un petit danger d'isolement dans certains métiers.

P. Et au niveau des relations du travail, vous pensez qu'il est possible que le télétravail soit une façon à créer des emplois précaires par rapport aux petits contrats de relations virtuelles, qu'on se voit jamais, que les contrats ne sont pas très corrects... ?

R. Tout à fait, c'est un danger. Mais ça c'est toujours possible. Ce n'est pas avec le télétravail qu'on va développer de grandes carrières. Je pense que ça sera dans beaucoup des petits boulots...

P. Vous trouvez pas que dans le système du télétravail ont puisse faire de la promotion professionnelle ?

R. Non, je ne crois pas. Je n'ai pas cette image, pas du tout. C'est quelque chose de plus marginal à côté d'un travail plus fixe. C'est un travail de la femme à la maison, ce n'est pas encore une chose de bien solide.

Anexo 7. Palabras clave utilizadas para la codificación de las entrevistas en profundidad.

Apreadizaje	Motivación teletrabajo
Autogestión	Ocio
Autosatisfacción	Opinión sobre el teletrabajo
Ayuda trabajo doméstico	Origen proyecto teletrabajo
Ayuda cuidar hijos	Otras actividades asalariadas
Cargas familiares	Perspectivas de futuro
Clientes	Prestaciones sociales
Conciliación esfera product./dom.	Promoción profesional
Condiciones laborales	Relaciones laborales
Contexto geográfico	Retribución
Cuidado mayores	Saludos cordiales
Destino ingresos	Satisfacción personal
Desventajas	Sindicatos
División sexual del trabajo	Tipo de trabajo
Hijos/as	Valoración compañero/a
Empresa	Valoración personal
Espacio de trabajo	Valoración familia
Estatus laboral	Ventajas
Flexibilidad	
Formación	
Jornada laboral	
Mercado laboral	

Anexo 8. Principales características de la muestra

TABLA A. 7. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE QUÉBEC					
CÓDIGO ÁREA	SEXO	EDAD	VIVE EN PAREJA	HIJOS	PROFESIÓN
QUE1	M	41	SI	SI	Traducción
QUE2	M	40	SI	SI	Coord. Proyectos
QUE3	M	45	NO	SI	Nutricionista. Comunicación
QUE4	M	40	SI	SI	Telesecretaria-traducción
QUE5	M	50	SI	SI	Traducción
QUE6	M	43	SI	NO	Infomática
QUE7	M	42	SI	SI	Traducción
QUE8	H	44	SI	NO	Periodismo
QUE9	M	25	NO	NO	Diseño gráfico, ilustración
QUE10	M	44	SI	SI	Comunicación científica
QUE11	M	34	NO	NO	Diseño gráfico, ilustración
QUE12	M	39	SI	SI	Traducción, redacción
QUE13	M	30	NO	SI	Tratamiento textos
QUE14	M	37	SI	NO	Telesecretariado
QUE15	M	48	SI	SI	Telesecretariado
QUE16	M	29	SI	SI	Infomática
QUE17	H	49	NO	NO	Traducción
QUE18	M	46	SI	SI	Traducción
QUE19	H	33	SI	NO	Infomática
QUE20	M	45	SI	SI	Coord. Proyectos
QUE21	H	28	NO	SI	Consultoría
QUE22	M	50	NO	NO	Telesecretariado
QUE23	M	49	SI	SI	Traducción
QUE24	H	50	NO	SI	Traducción
QUE25	M	39	NO	NO	Telesecretariado

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

TABLA A. 8. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE ARDÈCHE

CÓDIGO ÁREA	SEXO	EDAD	VIVE EN PAREJA	HIJOS	PROFESIÓN
ARD1	M	37	SI	SI	Telesecretariado
ARD2	M	26	SI	SI	Permanencia telefónica
ARD3	M	38	SI	SI	Telesecretariado
ARD4	H	49	SI	SI	Fotografía
ARD5	M	40	NO	SI	Traducción
ARD6	M	50	NO	SI	Telesecretariado
ARD7	M	45	NO	NO	Traducción
ARD8	M	42	SI	SI	Periodismo
ARD9	H	35	SI	SI	Taducción
ARD10	H	39	NO	SI	Diseño-infografía
ARD11	M	30	SI	NO	Telesecretariado
ARD12	M	47	SI	SI	Telesecretariado
ARD13	H	39	NO	NO	Traducción
ARD14	M	41	SI	SI	Telesecretariado
ARD15	M	45	SI	SI	Redacción-tratamiento de textos
ARD16	H	25	NO	NO	Gestión proyectos
ARD17	M	36	SI	NO	Traducción
ARD18	H	43	NO	NO	Diseño-infografía
ARD19	M	35	SI	NO	Traducción
ARD20	M	38	NO	SI	Telesecretariado
ARD21	M	26	NO	NO	Telesecretariado
ARD22	H	37	SI	SI	Redacción-tratamiento de textos
ARD23	M	41	SI	SI	Traducción
ARD24	M	46	NO	NO	Traducción
ARD25	H	44	SI	SI	Infomática

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

TABLA A. 9. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE CATALUÑA					
CÓDIGO ÁREA	SEXO	EDAD	VIVE EN PAREJA	HIJOS	PROFESIÓN
CAT1	M	34	SI	SI	Traducción
CAT2	M	38	SI	SI	Traducción
CAT3	H	45	SI	SI	Informática
CAT4	M	41	SI	SI	Periodismo
CAT5	M	39	NO	NO	Traducción
CAT6	H	29	SI	SI	Música
CAT7	M	40	SI	SI	Periodismo
CAT8	H	35	SI	SI	Informática
CAT9	M	26	NO	NO	Telesecretariado
CAT10	H	42	SI	SI	Consultoría ONGs
CAT11	M	37	SI	SI	Música
CAT12	H	35	NO	NO	Traducción
CAT13	M	39	NO	NO	Telesecretariado
CAT14	M	39	NO	NO	Traducción
CAT15	M	41	SI	SI	Periodismo
CAT16	H	45	SI	SI	Fotografía
CAT17	H	47	NO	SI	Traducción
CAT18	M	49	SI	SI	Telesecretariado
CAT19	H	46	SI	SI	Traducción
CAT20	M	46	SI	SI	Redacción-tratamiento de textos
CAT21	M	32	NO	NO	Traducción
CAT22	M	47	SI	SI	Telesecretariado
CAT23	H	40	NO	NO	Coord. Proyectos
CAT24	H	46	NO	NO	Redacción-tratamiento de textos
CAT25	M	48	NO	NO	Telesecretariado

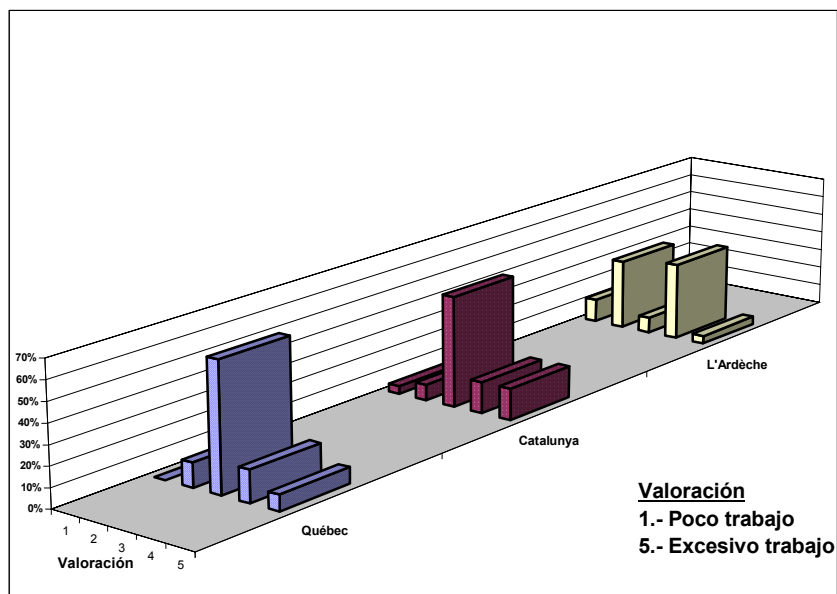
Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Anexo 9. Resultados de los cuestionarios según área

Área/Valoración	1	2	3	4	5
Québec	0,00%	0,00%	20,00%	56,00%	24,00%
Catalunya	0,00%	16,00%	20,00%	28,00%	36,00%
L'Ardèche	0,00%	12,00%	32,00%	44,00%	12,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 1. Valoración cantidad de trabajo por área de estudio

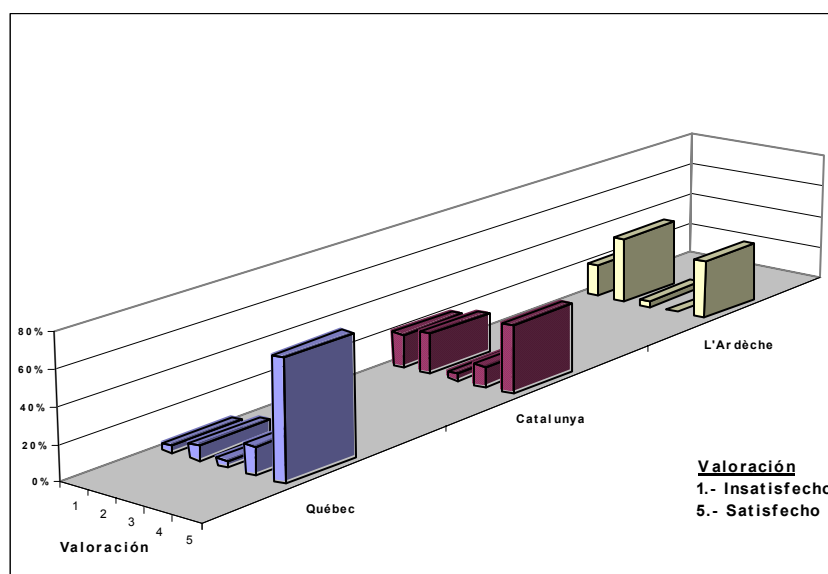


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Área/Valoración	1	2	3	4	5
Québec	4,00%	8,00%	4,00%	16,00%	68,00%
Catalunya	20,00%	24,00%	4,00%	12,00%	40,00%
L'Ardèche	20,00%	40,00%	4,00%	0,00%	36,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

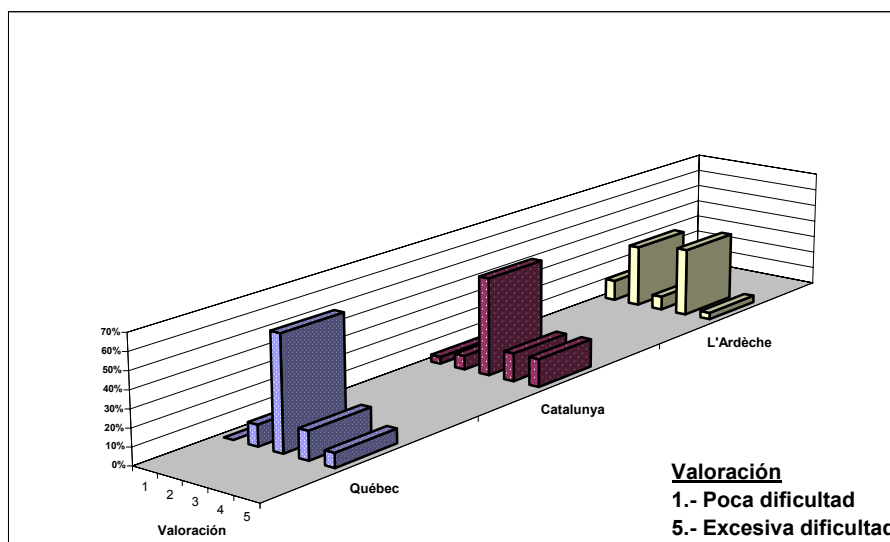
Gráfico A. 2. Valoración satisfacción global del trabajo por área de estudio



Área/Valoración	1	2	3	4	5
Québec	0,00%	12,00%	64,00%	16,00%	8,00%
Catalunya	4,00%	8,00%	56,00%	16,00%	16,00%
L'Ardèche	12,00%	36,00%	8,00%	40,00%	4,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 3. Valoración dificultad del trabajo por área de estudio

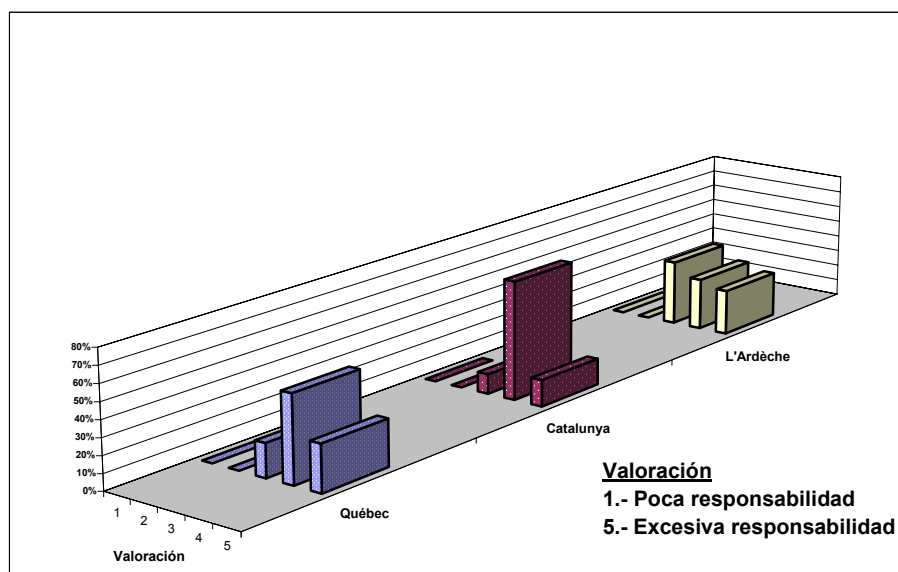


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Área/Valoración	1	2	3	4	5
Québec	0,00%	0,00%	20,00%	52,00%	28,00%
Catalunya	0,00%	0,00%	12,00%	72,00%	16,00%
L'Ardèche	0,00%	0,00%	40,00%	32,00%	28,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 4. Valoración responsabilidad en el trabajo por área de estudio

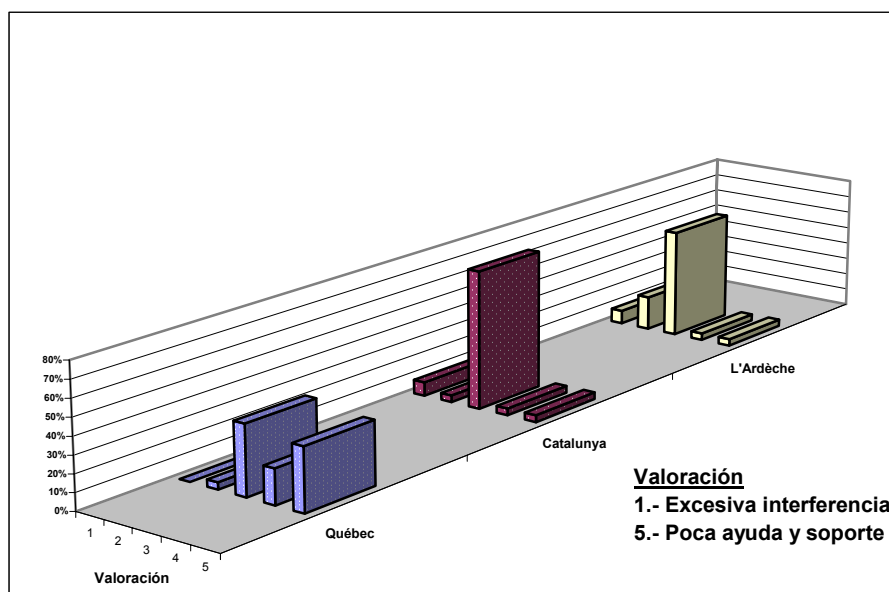


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Área/Valoración	1	2	3	4	5
Québec	0,00%	4,00%	40,00%	20,00%	36,00%
Catalunya	8,00%	4,00%	80,00%	4,00%	4,00%
L'Ardèche	8,00%	20,00%	64,00%	4,00%	4,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 5. Valoración soporte recibido por área de estudio

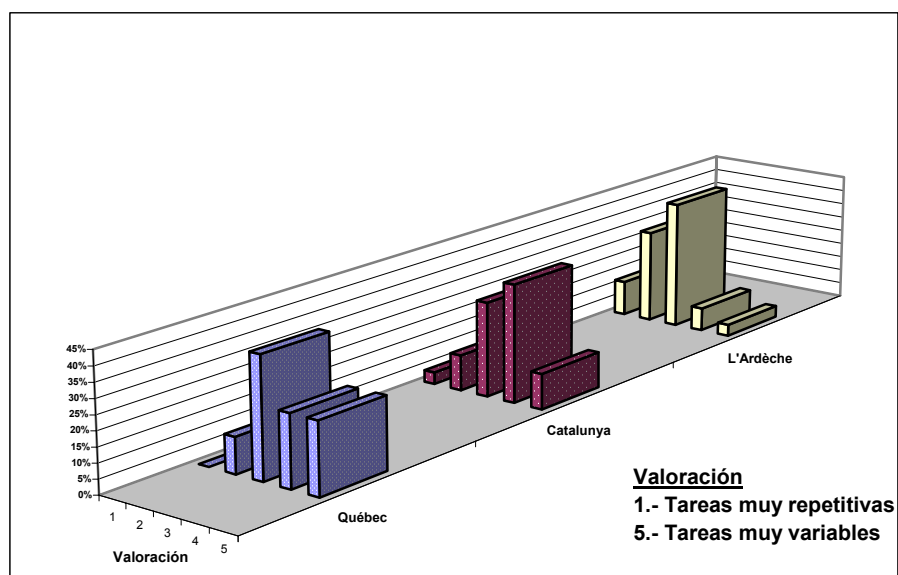


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Área/Valoración	1	2	3	4	5
Québec	0,00%	12,00%	40,00%	24,00%	24,00%
Catalunya	4,00%	12,00%	32,00%	40,00%	12,00%
L'Ardèche	12,00%	32,00%	44,00%	8,00%	4,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 6. Valoración monotonía del trabajo por área de estudio

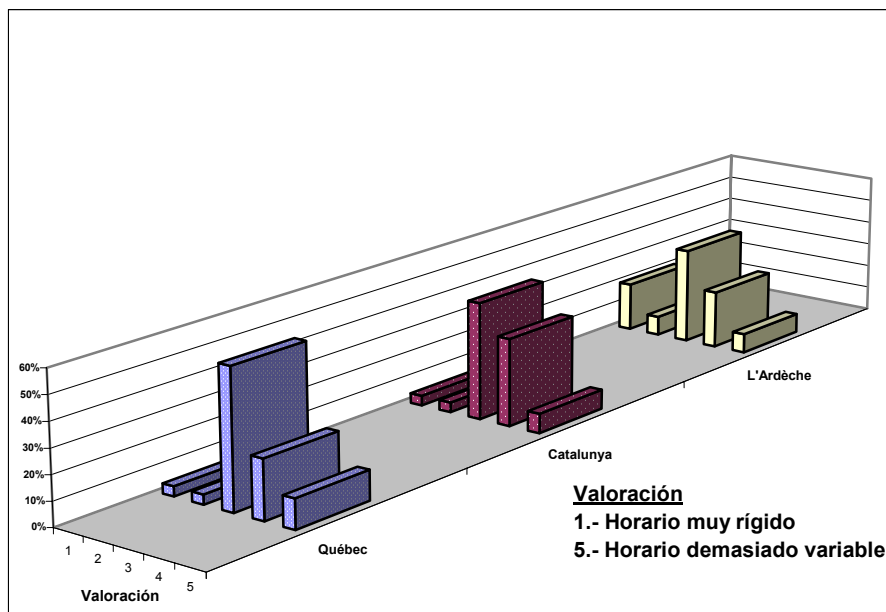


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Área/Valoración	1	2	3	4	5
Québec	4,00%	4,00%	56,00%	24,00%	12,00%
Catalunya	4,00%	4,00%	48,00%	36,00%	8,00%
L'Ardèche	20,00%	8,00%	40,00%	24,00%	8,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 7. Valoración horario realizado por área de estudio

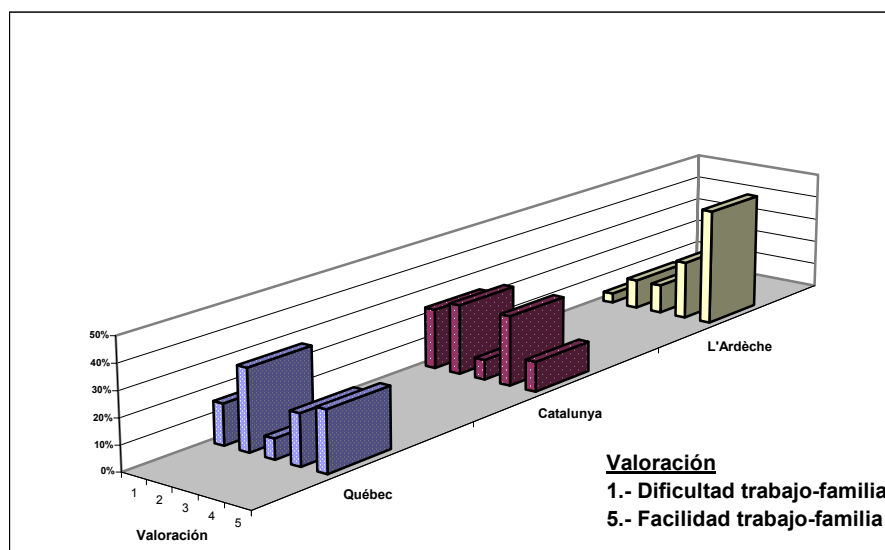


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Área/Valoración	1	2	3	4	5
Québec	16,00%	32,00%	8,00%	20,00%	24,00%
Catalunya	24,00%	28,00%	8,00%	28,00%	12,00%
L'Ardèche	4,00%	12,00%	12,00%	24,00%	48,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 8. Valoración conciliación trabajo-familia por área de estudio

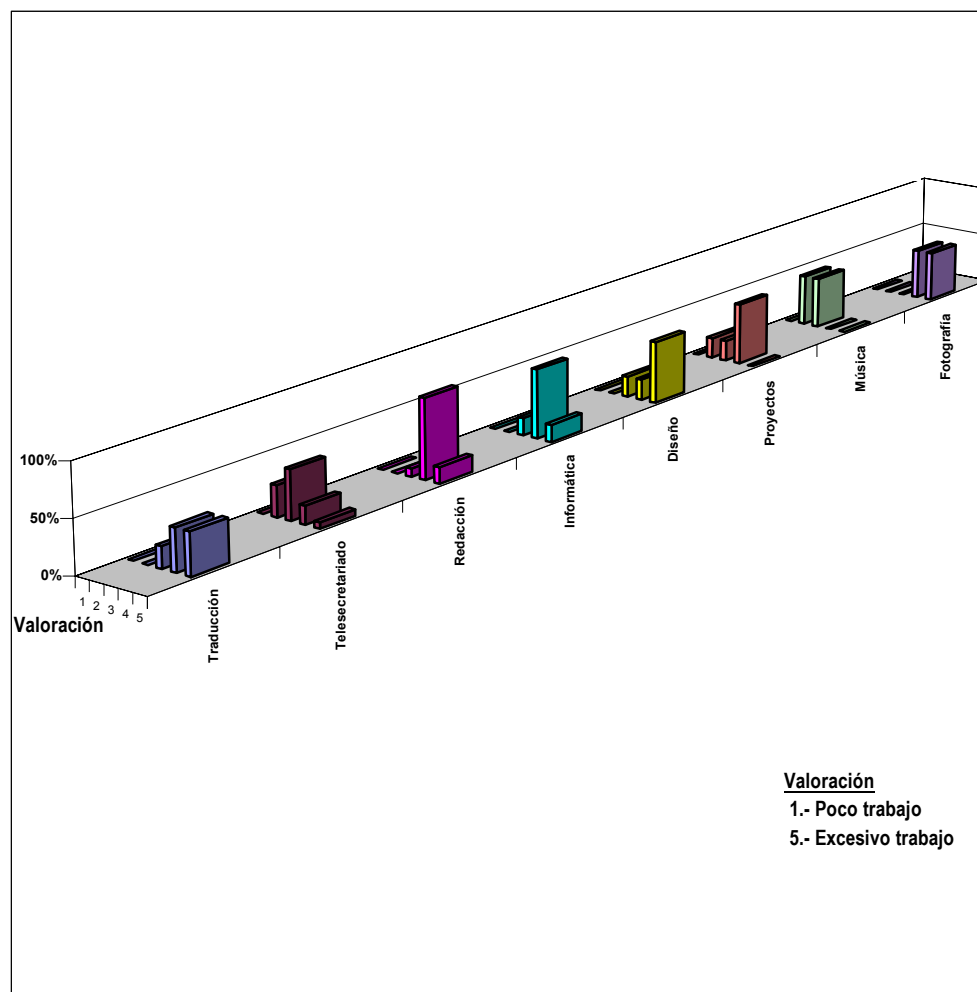


Anexo 10. Resultado de los cuestionarios según el tipo de trabajo realizado.

Tipo trabajo/Valoración	1	2	3	4	5
Traducción	0,00%	0,00%	20,00%	40,00%	40,00%
Telesecretariado	0,00%	29,41%	47,06%	17,65%	5,88%
Redacción	0,00%	0,00%	7,69%	76,92%	15,38%
Informática	0,00%	0,00%	16,67%	66,67%	16,67%
Diseño	0,00%	0,00%	20,00%	20,00%	60,00%
Proyectos	0,00%	20,00%	20,00%	60,00%	0,00%
Música	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%
Fotografía	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 9. Valoración cantidad de trabajo por tipo de trabajo

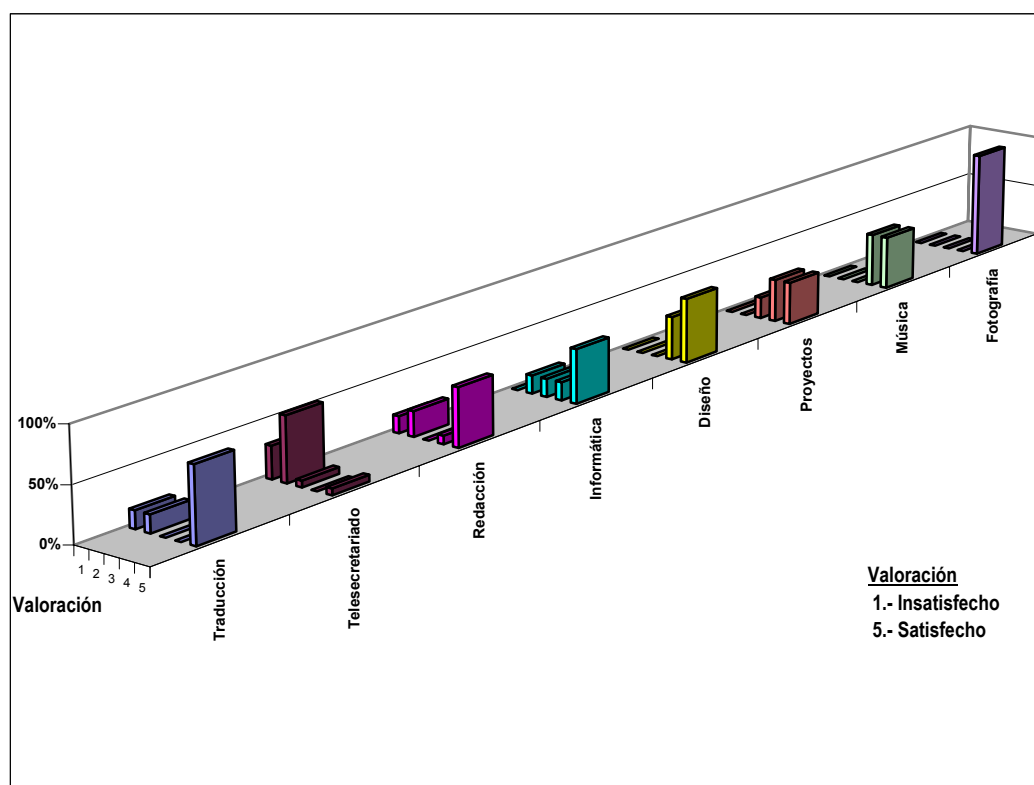


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Tipo trabajo/Valoración	1	2	3	4	5
Traducción	16,00%	16,00%	0,00%	0,00%	68,00%
Telesecretariado	29,41%	58,82%	5,88%	0,00%	5,88%
Redacción	15,38%	23,08%	0,00%	7,69%	53,85%
Informática	0,00%	16,67%	16,67%	16,67%	50,00%
Diseño	0,00%	0,00%	0,00%	40,00%	60,00%
Proyectos	0,00%	0,00%	20,00%	40,00%	40,00%
Música	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%
Fotografía	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 10. Satisfacción global del trabajo por tipo de trabajo

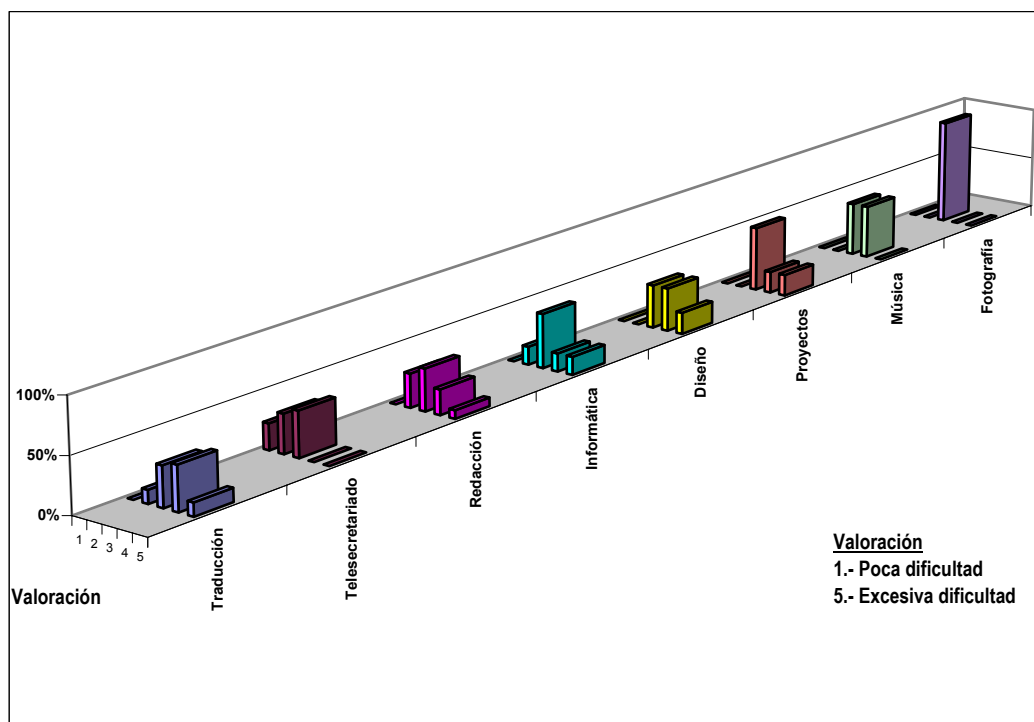


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Tipo trabajo/Valoración	1	2	3	4	5
Traducción	0,00%	12,00%	36,00%	40,00%	12,00%
Telesecretariado	23,53%	35,29%	41,18%	0,00%	0,00%
Redacción	0,00%	30,77%	38,46%	23,08%	7,69%
Informática	0,00%	16,67%	50,00%	16,67%	16,67%
Diseño	0,00%	0,00%	40,00%	40,00%	20,00%
Proyectos	0,00%	0,00%	60,00%	20,00%	20,00%
Música	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
Fotografía	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 11. Valoración dificultad del trabajo según tipo de trabajo

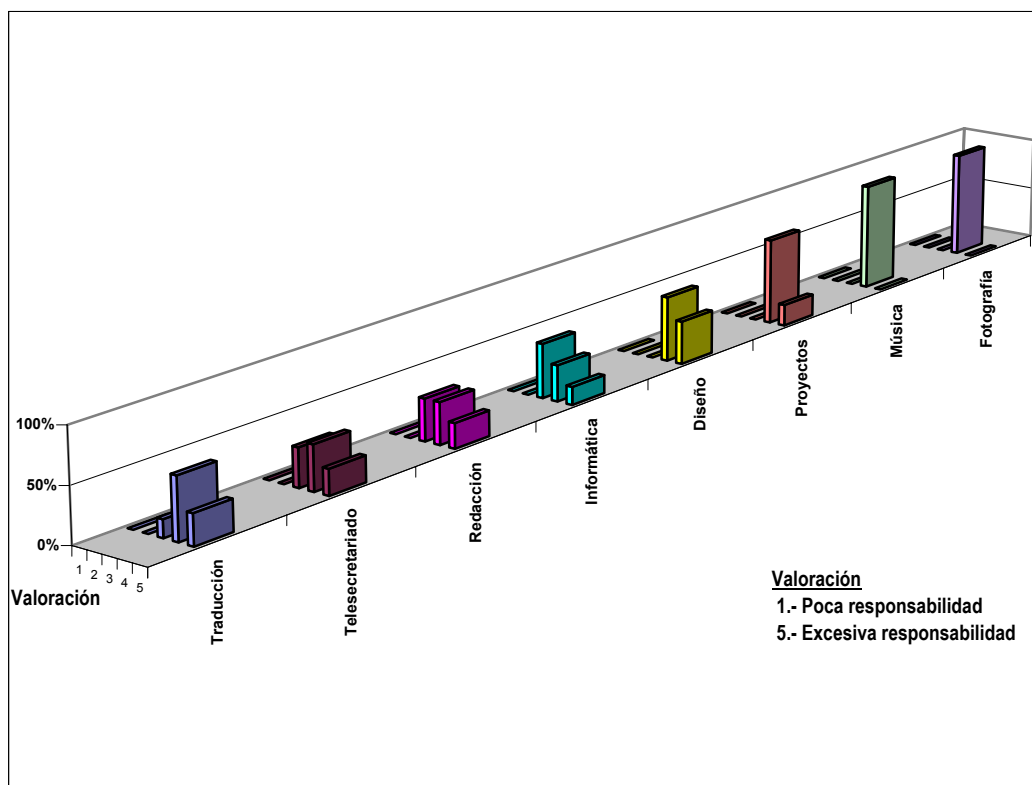


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Tipo trabajo/Valoración	1	2	3	4	5
Traducción	0,00%	0,00%	16,00%	56,00%	28,00%
Telesecretariado	0,00%	0,00%	35,29%	41,18%	23,53%
Redacción	0,00%	0,00%	38,46%	38,46%	23,08%
Informática	0,00%	0,00%	50,00%	33,33%	16,67%
Diseño	0,00%	0,00%	0,00%	60,00%	40,00%
Proyectos	0,00%	0,00%	0,00%	80,00%	20,00%
Música	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Fotografía	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 12. Valoración responsabilidad en el trabajo según tipo de trabajo

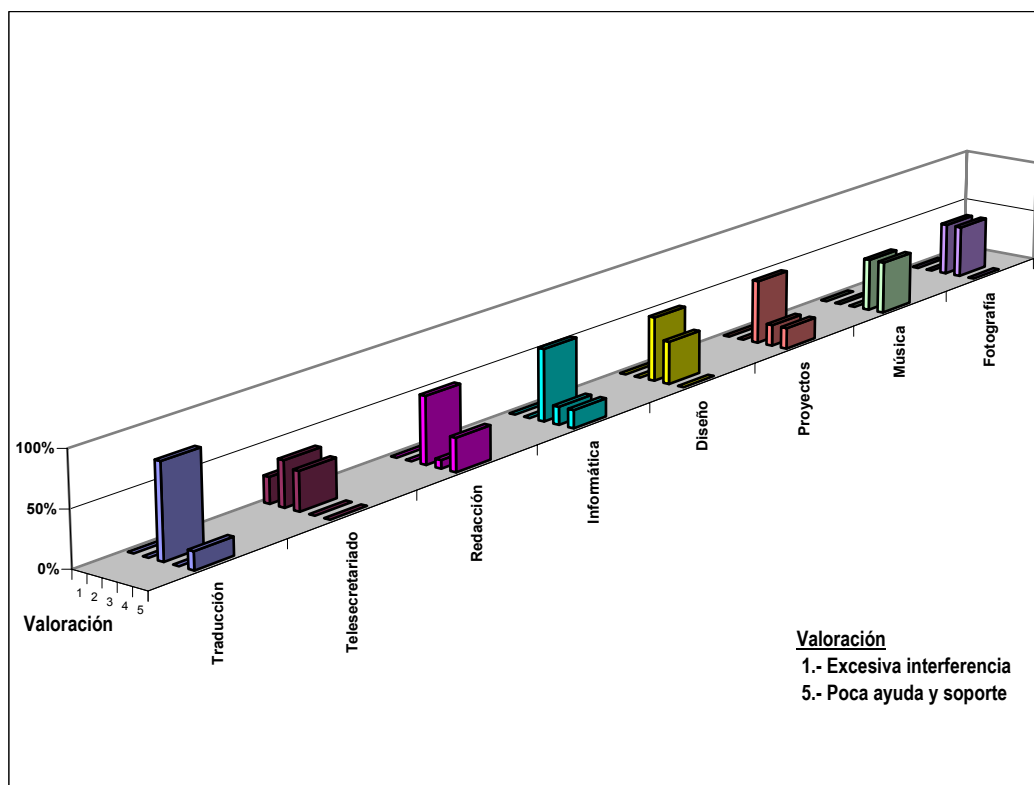


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Tipo trabajo/Valoración	1	2	3	4	5
Traducción	0,00%	0,00%	84,00%	0,00%	16,00%
Telesecretariado	23,53%	41,18%	35,29%	0,00%	0,00%
Redacción	0,00%	0,00%	61,54%	7,69%	30,77%
Informática	0,00%	0,00%	66,67%	16,67%	16,67%
Diseño	0,00%	0,00%	60,00%	40,00%	0,00%
Proyectos	0,00%	0,00%	60,00%	20,00%	20,00%
Música	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%
Fotografía	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 13. Valoración soporte en el trabajo según tipo de trabajo

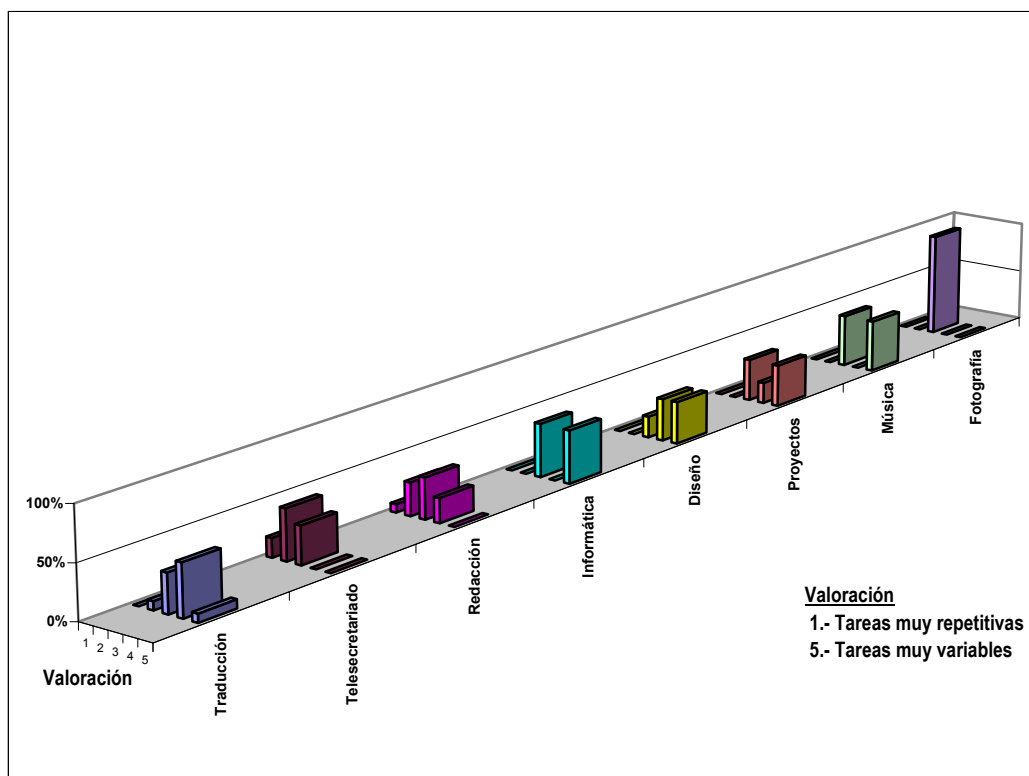


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Tipo trabajo/Valoración	1	2	3	4	5
Traducción	0,00%	8,00%	36,00%	48,00%	8,00%
Telesecretariado	17,65%	47,06%	35,29%	0,00%	0,00%
Redacción	7,69%	30,77%	38,46%	23,08%	0,00%
Informática	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
Diseño	0,00%	0,00%	20,00%	40,00%	40,00%
Proyectos	0,00%	0,00%	40,00%	20,00%	40,00%
Música	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
Fotografía	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 14. Valoración monotonía en el trabajo según tipo de trabajo

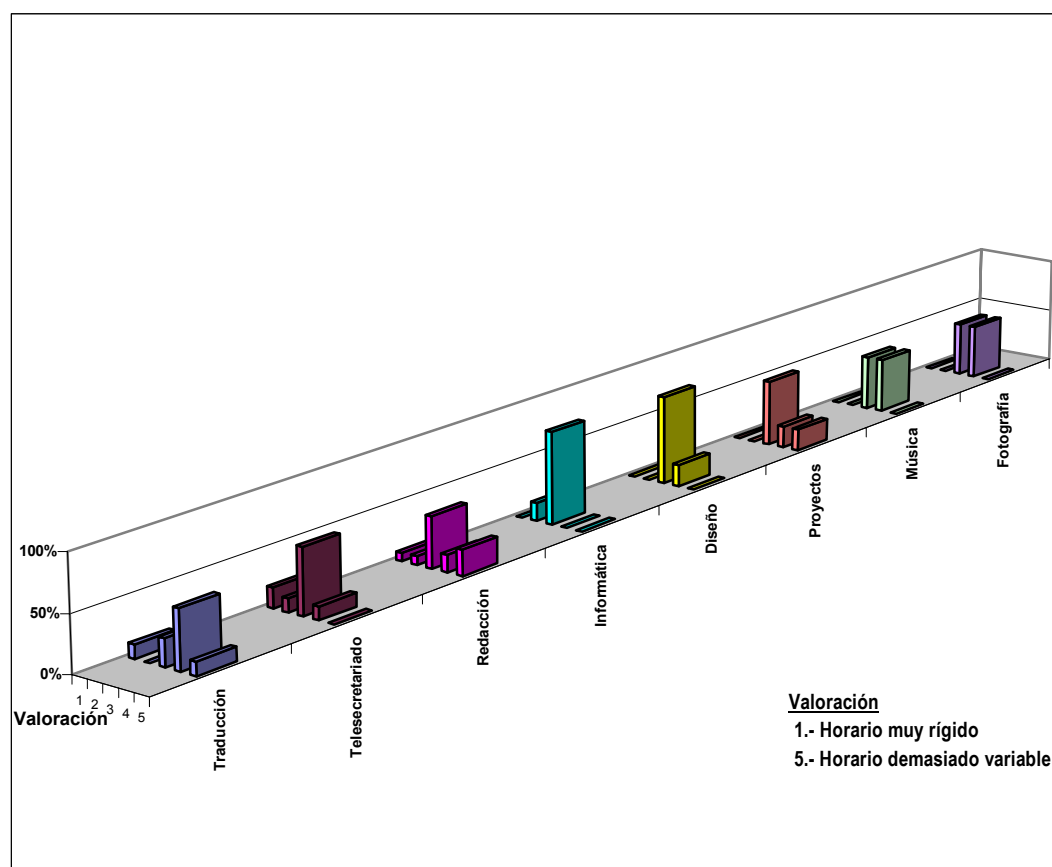


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Tipo trabajo/Valoración	1	2	3	4	5
Traducción	12,00%	0,00%	24,00%	52,00%	12,00%
Telesecretariado	17,65%	11,76%	58,82%	11,76%	0,00%
Redacción	7,69%	7,69%	46,15%	15,38%	23,08%
Informática	0,00%	16,67%	83,33%	0,00%	0,00%
Diseño	0,00%	0,00%	80,00%	20,00%	0,00%
Proyectos	0,00%	0,00%	60,00%	20,00%	20,00%
Música	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
Fotografía	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 15. Valoración horario de trabajo según tipo de trabajo

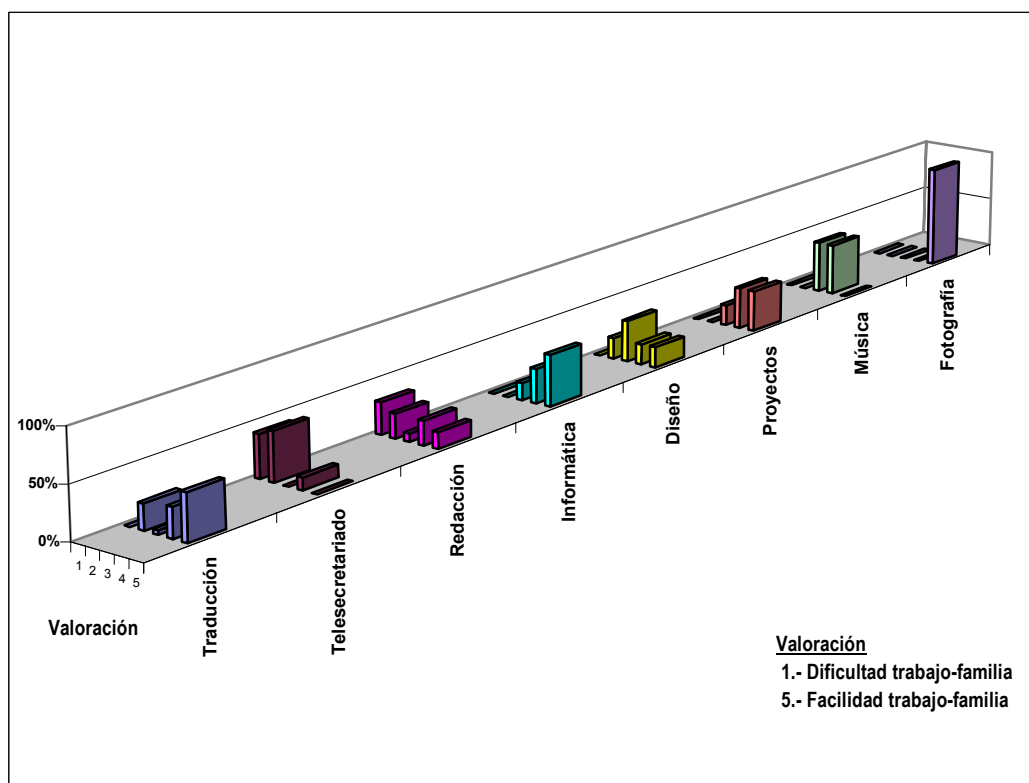


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Tipo trabajo/Valoración	1	2	3	4	5
Traducción	0,00%	24,00%	4,00%	28,00%	44,00%
Telesecretariado	41,18%	47,06%	0,00%	11,76%	0,00%
Redacción	30,77%	23,08%	7,69%	23,08%	15,38%
Informática	0,00%	0,00%	16,67%	33,33%	50,00%
Diseño	0,00%	20,00%	40,00%	20,00%	20,00%
Proyectos	0,00%	0,00%	20,00%	40,00%	40,00%
Música	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
Fotografía	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Gráfico A. 16. Valoración conciliación trabajo-familia según tipo de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionarios realizados

Anexo 11. Asociaciones de teletrabajo en Europa

Tabla A.11. ASOCIACIONES DE TELETRABAJO EN EUROPA			
PAÍS	DIRECCIÓN	E-MAIL/WWW	TEL/FAX
Austria Austrian Telework Association (ÖTA – Österreichische Telearbeitsvereinigung)	Akademistra. 2/4 A-1010 Vienna	info@oeta.at www.oeta.at	T +43 1 5852300-23 F +43 1 5852300-11
Belgium Belgian Teleworking Association	c/o Teleport Brussels Buro&Design Centre Esplanade du Heysel B-1020 Brussels	info@bta.be www.bta.be	T +32 2 475 2000 F +32 2 475 2010
Bulgaria Bulgarian Telework Association	Vesselin Spiridonov Khan Asparuh Street 49 Entrance A, Apt. 7 Sofia 1000, Bulgaria.	bgta@virtech-bg.com www.bg-telework.org	T +359 2 981 4762 F +359 2 981 5541
France Association Française du Télétravail et des Téléactivités (AFTT)	4 rue Jean-Jacques Rousseau 75001 Paris	info@aftt.asso.fr www.aftt.asso.fr	T +33 2 54 95 61 61 F +33 2 54 88 19 19
Ireland Telework Ireland (TWI)	Siobhan Duffy Ballaghanna Mounthugent Co. Cavan	siobhan@telework.ie www.telework.ie	T +353 47 72069 F +353 47 72070
Italy Associazione Lavoro & Tecnologia	P.O. Box 2395 00100 Rome	dinicola@mclink.it www.telelavoro.rassegna.it	T +39 338 87 59486 F +39 06 4 91 066
Italy Società Italiana Telelavoro (SIT)	Corso Vittorio Emmanuele II 209 I-00186 Roma	sit.telelavoro@tin.it www.societaitalianatelelavoro.it	T +39 066 88 09944 F +39 066 82 13144
Netherlands Nederlands Telework Forum	Pompmolenlaan 10 ^a NL-3447 GK Woerden	info@telewerkforum.nl www.telewerkforum.nl	T 31 348.483858 F +31 348.482288
Portugal Associação Portuguesa para o Desenvolvimento do Teletrabalho	Av. Miguel Bombarda 8 F Apartado 117 2780 Oeiras	global@apdt.pt www.teleman.pt/apdt	T +351 1 4416965 F +351 1 4415767
Portugal Associação Portuguesa de Teletrabalho	Av. D. Nuno Alvares Pereira 27 2735 Cacem	telework@automail.pt www.teletrabalho.com www.automail.pt/telework	T: +351 1 913 85 03 F +351 1 913 70 99
Spain Asociación Española de Teletrabajo	Las Calas 3 28016 Madrid	aet@aet-es.org www.aet-es.org	T +34-639-486 332 F +34-91-435 62 70
Sweden Distansforum – Swedish Teleworking Association	Box 70 S-184 03 Ljustero	Info@distansforum.se www.distansforum.se	T +46 8 542 421 20 F +46 8 542 421 99
United Kingdom TCA – Telework Association	Freepost CV2312 WREN Warwickshire CV9 2RR	www.tca.org.uk teleworker@tca.org.uk	T +44 24 76 69 986 F +44 1453 836174

Fuente: Elaboración propia a partir de EU (2003)

Anexo 12. La visión crítica de las TICs y el desarrollo rural.



Fuente: Forges. El País. 1998.

