



Albox

Somontín

Sufí

Lar

Lúcar

Lajar

Bayarque

Sierró

Macael

Cóbdar

Albánchez

cóntar

Serón

Fines

Cercos

Olula del Río

Purchena

Valle del Almanzor



ISBN-13: 978-84-606-4418-7

Depósito Legal: AL-2465-2007

Promueve:

AD ADAPTALMANZORA

[tical@dipalme.org](mailto:tical@dipalme.org)

<http://www.tical.adaptalmanzora.org>

Diseño gráfico y desarrollo:

C&M Comunicación y Multimedia

<http://www.cymonline.com>



**Español 5**

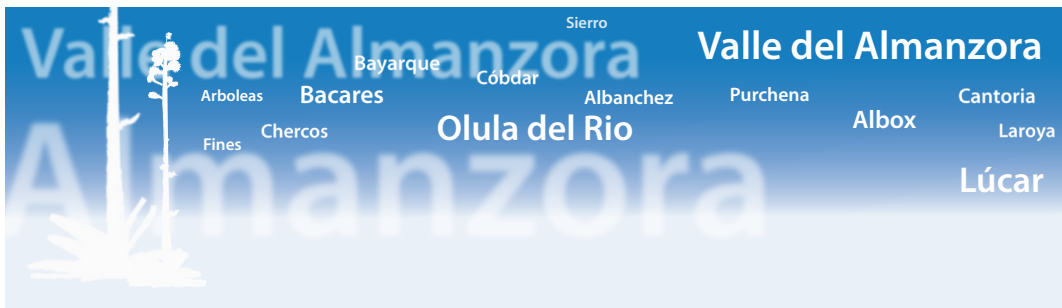
**English 42**



# Valle del Almanzora

Somontín  
Tíjola  
Serón  
Partaloa  
Urrácal  
Zurgena  
Taberno  
Sufí  
Alcóntar  
Macael  
Lijar  
Oria  
Armuña de Almanzora

Valle del



**Español**

5



# Valle del Almanzora

Serón

Somontín

Armuña de Almanzora

Tijola

Partaloa

Sufí

Alcóntar

Oria

Urrácal

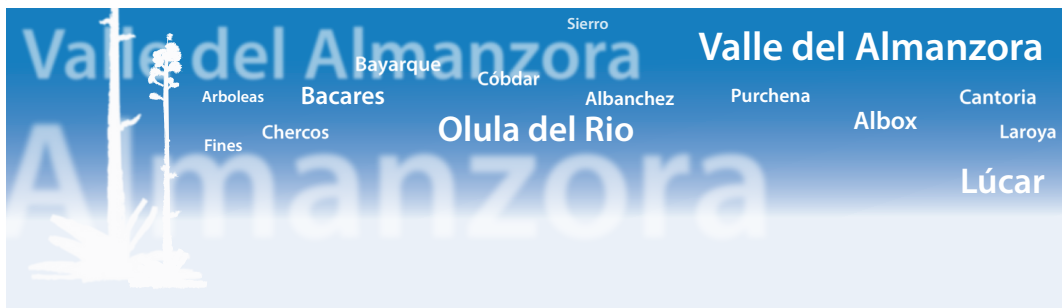
Zurgena

Taberno

Lijar

Macael

Valle del



## Teletrabajo

7



# Valle del Almanzora

Serón

Somontín

Armuña de Almanzora

Tíjola

Partaloa

Sufí

Alcóntar

Oria

Zurgena

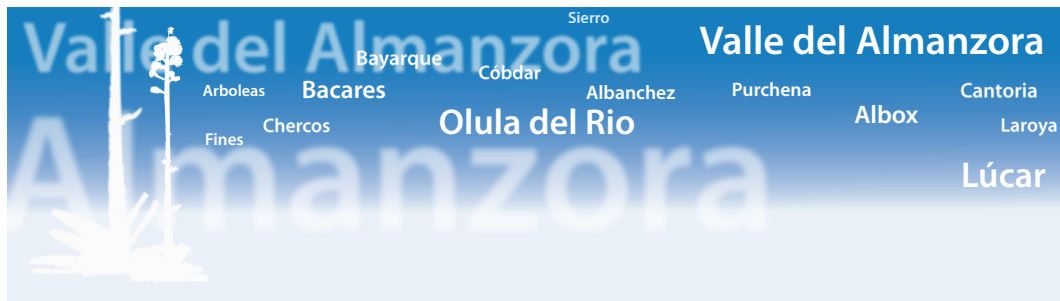
Urrácal

Taberno

Lijar

Macael

# Valle del



## Índice

Equal Tic@l y el teletrabajo	10
¿Cómo será el futuro mercado laboral?	12
¿Qué es el teletrabajo?	12
¿Cómo trabajar sin ir a trabajar?	14
¿Está preparada mi empresa?	14
¿Pierde competitividad la empresa?	15
¿Pierdo buenos trabajador@s?	16
¿Quién puede teletrabajar?	16
¿Estoy equipado tecnológicamente?	17
¿Supone un gran desembolso?	18
¿Qué ventajas aporta el teletrabajo para la empresa?	19
¿Qué ventajas aporta el teletrabajo para los teletrabajador@s?	21
¿Desde dónde puedo teletrabajar?	23
¿Cómo teletrabajar eficientemente?	24
¿Existe regulación jurídica?	25
¿Y ahora qué?	28
Rompiendo mitos	29
Glosario	35

## Equal Tic@

### y el teletrabajo

Las economías avanzadas se encaminan hacia una sociedad del conocimiento caracterizada por profundos cambios en la forma de vivir y de trabajar.

10

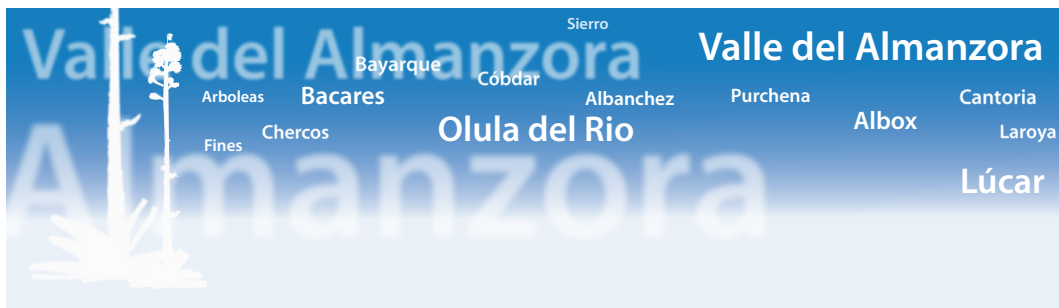
En este contexto de transformación, la capacidad de adaptación de las empresas y los trabajadores y trabajadoras reviste una importancia capital para la mejora de la competitividad y de las condiciones laborales.

Muchos de esos cambios se deben tanto a la implantación generalizada y al desarrollo de nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTICs), que han supuesto una verdadera revolución industrial, como a la puesta en marcha, mediante la formación de los trabajador@s, de nuevas formas de trabajo.

En este contexto surge, dentro de la iniciativa comunitaria Equal, el Proyecto Tic@, promovido por la Diputación Provincial de Almería, la Asociación de Jóvenes Empresarios de Almería y la Asociación de Desarrollo Rural Almanzora, a través de la Agrupación de Desarrollo ADAPTALMANZORA, con financiación del Fondo Social Europeo.

El proyecto se desarrolla en una zona geográfica concreta: el Valle del Almanzora, donde se cuenta con la participación directa de sus 27 municipios con el objetivo común de facilitar el avance de su sociedad, de sus hombres y mujeres a través de la formación y la incorporación de las NTICs al tejido empresarial, especialmente en aquellos ámbitos donde la brecha digital pueda ser más pronunciada y que coinciden con la pyme y el entorno rural.

El proyecto, apoyado en una profunda raíz formativa que trata de facilitar al trabajador/a



el uso de las nuevas herramientas, persigue el reciclaje integral de los recursos humanos y su adaptación a las nuevas formas de producción y trabajo.

Los objetivos que se persiguen son:

- Favorecer la diversificación económica del Almanzora.
- Promover el uso de las NTICs.
- Adaptar las empresas y los trabajadores y trabajadoras a los cambios económicos estructurales y a las nuevas tecnologías.
- Promover la introducción de las nuevas formas de organización del tiempo y lugar de trabajo y, en particular, el método jobrotación y el teletrabajo.
- Potenciar la formación continua de los trabajadores y trabajadoras y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Para alcanzar estos retos, Tic@l lleva a cabo acciones para que las empresas perciban los beneficios de las nuevas tecnologías en su propio ámbito, concienciándolas de que las NTICs incrementan su productividad, agilizando sus procesos de trabajo e insistiendo en el reciclaje de sus trabajadores y trabajadoras.

Para una mayor información sobre el Proyecto Tic@l, véase: [www.tical.adaptalmanzora.org](http://www.tical.adaptalmanzora.org).

## ¿Cómo será el futuro mercado laboral?

incorporando a la empresa nuevas formas de generar y producir.

Será una osadía intentar dar una respuesta a la pregunta anterior, pero sin riesgo a equivocarnos se puede afirmar que **la integración de los servicios de NTICs se está produciendo en el mundo empresarial a gran velocidad y que este proceso no se va a detener en los próximos años.** De hecho la

12

competitividad de las empresas depende en gran medida de su grado de tecnificación con el que se pretende aumentar la calidad del producto/servicio, reducir el coste de producción y mejorar la relación con el cliente y la gestión de la empresa.

Esta situación, lejos de ser un problema para el empresari@, puede convertirse en una gran oportunidad para mejorar su productividad,

Una de las posibles aplicaciones de las NTICs al mundo laboral hace referencia a la relación entre la empresa y sus trabajador@s. La tecnología comienza a diluir la necesidad de infraestructuras y centros de trabajo. Si el

trabajador/a puede realizar de forma efectiva su trabajo desde su lugar de residencia u otras localizaciones, las empresas se pueden plantear reducir los costes relacionados con la ubicación de ciertos puestos de trabajo.



## ¿Qué es el teletrabajo?

Uno de los objetivos fundamentales que persigue el proyecto Tic@l es favorecer el teletrabajo. Pero, ¿qué es el teletrabajo? Una definición



muy sencilla es la que lo entiende como aquella **forma laboral que permite a una persona trabajar desde otras localizaciones distintas a la oficina, gracias a las NTICs.**

Desde el Proyecto Tic@l se ha establecido un servicio de apoyo al teletrabajo que tiene por objetivo asesorar y apoyar a empresas y trabajadoras y trabajadores mediante una serie de acciones que abarcan la organizaci6n de actividades divulgativas que promueven el uso de las NTICs, la asistencia t6cnica para la implantaci6n de NTICs y teletrabajo y la realizaci6n de funciones de tutoria y seguimiento.

¿Por qu6 el Proyecto Tic@l pretende favorecer la implantaci6n del teletrabajo? El rol del trabajador es, sin duda, uno de los cambios m6s notables que se han producido en los 6ltimos tiempos en la gesti6n empresarial. A principios del siglo XX se hablaba de mano de obra, sin embargo, a finales del mismo se empieza a generalizar el concepto

de recursos humanos (los trabajador@s pasaron a ser un recurso m6s que gestionar). En los comienzos del siglo XXI, los trabajador@s de una empresa adem6s de ser recursos humanos han pasado a considerarse elementos de conocimiento. Los hasta ahora factores clave de competitividad empresarial (capital, materias primas, m6quinas...) han pasado a un segundo plano a favor del "know how" o conocimiento.

Partiendo de esta premisa es evidente la evoluci6n que han sufrido las NTICs para garantizar que las personas puedan ofrecer su conocimiento sin que factores como la situaci6n geogr6fica, un horario laboral estricto, la dependencia de terceras personas (niños, enfermos, ancianos) u otro tipo de factores supongan una limitaci6n. Es por ello, por lo que en este nuevo siglo, aparece el teletrabajo como una opci6n m6s de trabajo efectivo. Tic@l en sus objetivos refleja y proyecta la necesidad de potenciar esta nueva forma de organizaci6n laboral.

## ¿Cómo trabajar sin ir a trabajar?

Esta aparente paradoja encuentra solución en los servicios proporcionados por las NTICs: siempre que un trabajador/a realice una función que no requiera de presencia física, equipamiento propio de la empresa que no pueda ser transportable y que la empresa pueda medir su rendimiento, podrá realizarlo desde un lugar distinto al centro de trabajo.

14



## ¿Está preparada mi empresa?

Aunque normalmente no se tenga una percepción clara de los requisitos para adoptar un cambio de estas características, es muy probable que la empresa se encuentre lo suficientemente tecnificada como para pensar en abordar el siguiente paso.

En éste, como en otros cambios dentro de la empresa, es una cuestión de hacer balance económico. Son varias las cuestiones que se plantearán en este punto:

- ¿Se dispone de infraestructura en la empresa para dar el paso al teletrabajo?
- ¿Cuáles son las necesidades de la empresa en cuanto a NTICs para implantarlo?
- ¿Cómo puedo asegurar que el trabajo se va a seguir realizando eficientemente?



- ¿Qué parte del servicio/producto es susceptible para ser deslocalizada?
- ¿Qué cuestiones laborales van a resultar afectadas por este tema?
- ¿Qué cuestiones legales son de aplicación en estas situaciones?
- ¿Es rentable el teletrabajo?

## ¿Pierde competitividad mi empresa?

Una de las principales preguntas que se plantea un empresario ante la posible introducción de un cambio en la gestión laboral es la que atañe a la posible pérdida de competitividad de la misma. La respuesta es exactamente la contraria en el caso del teletrabajo. **Un mejor uso de las telecomunicaciones y las redes de comunicación puede mejorar la competitividad.** Para ello podemos comentar un caso típico como es el de aquellas empresas en las que existe per-

sonal que se ve obligado a trabajar lejos de las oficinas centrales y donde es crucial para su trabajo disponer de datos que están almacenados en la propia empresa. Este tipo de trabajo sólo es posible mediante el teletrabajo.

La disponibilidad y el uso de las NTICs son dos factores a tener en cuenta en aquellas empresas que deseen mantener un alto nivel de competitividad frente a otras de su mismo sector. La competitividad de una empresa se mejora aplicando las NTICs para conseguir avances tales como la atención al cliente, la gestión de compra, la gestión de almacén, de transportes, etc. Si a estas mejoras que aportan las NTICs y cuyos efectos son bien conocidos, se añade la aplicación de las mismas a la gestión laboral, el beneficio que finalmente aportan se ve claramente incrementado. En este aspecto, un beneficio claro y tangible obtenido a partir de la aplicación de las nuevas tecnologías a la gestión y estrategia laboral es el teletrabajo.

## ¿Pierdo buenos trabajador@s?

A través del teletrabajo el empresari@ no sólo no pierde a buenos trabajador@s de los que ya disponía sino que gana nuevos a los que hasta ese momento no podía acceder, ya que el teletrabajo conlleva las siguientes ventajas:

16

- Incrementa el atractivo de la empresa para empleados que requieren flexibilidad.
- Obtiene más acceso a profesionales de alto nivel o especializados.
- Tiene la posibilidad de incorporar medidas de horario flexible.
- Reduce los desplazamientos.
- Reduce el absentismo laboral.

## ¿Quién puede teletrabajar?

- Puestos en los que se desarrollen funciones de gestión y/o organización de personal, por ejemplo:
  - Tareas ofimáticas.
  - Contabilidad, facturación, etc.
  - Gestión informática de la actividad profesional.
  - Personas que estén a cargo de la organización del trabajo de los empleados, como:
    - ▷ El reparto de tareas individuales a cada trabajador/a.
    - ▷ Control de objetivos.
    - ▷ Coordinación.
- Puestos de trabajo implicados directamente en el uso de NTICs y/o I+D, como por ejemplo:



- Dise1o, maquetaci3n, etc.
- Asistencia t6cnica inform6tica.
- Desarrollo de aplicaciones, an6lisis, programaci3n, etc.
- Tareas de investigaci3n.

• Empresar@s o trabajador@s cuyas tareas se dispongan y/u organicen de forma flexible (aut3nomos, freelance...), como por ejemplo:

- Asistencia telef3nica, tele asistencia, etc.
- Venta telef3nica.
- Traducci3n de textos.
- Personas cuya labor implique movilidad, como en el caso de comerciales, gerentes, directivos, etc.

Puestos en los que el acceso a las NTICs sea una necesidad, una inquietud, o una motivaci3n para el trabajador/a. Para lo cual, a6n no disponiendo de medios inform6ticos en la empresa o

domicilio, los centros de teletrabajo repartidos por la zona les posibilitan teletrabajar.

## ¿Estoy equipado tecnol3gicamente?

El conjunto de NTICs es diverso y variado, por eso para obtener la mejor adaptabilidad en base a las necesidades de la empresa, es recomendable recibir asesoramiento profesional. Los servicios y las aplicaciones se encuentran implantados y probados en otras empresas e instituciones. Son muchos y variados los servicios con los que se puede comenzar a implantar el teletrabajo.

As6, los requerimientos tecnol3gicos concretos para una empresa se deber6n decidir mediante un an6lisis de las necesidades de comunicaci3n, el perfil de comunicantes, la ubicaci3n geogr6fica de los mismos, la modalidad de teletrabajo a utilizar y la oferta de servicios de comunicaci3n por parte de

las operadoras. Además, para poder teletrabajar, junto con los medios de conexión, es necesario un procedimiento que permita a un teletrabajador/a estar bien comunicado con el resto de teletrabajador@s y el personal de la empresa.

- **Coste NTICs.**

Hoy en día todas las empresas, en mayor o menor medida, están inmersas en la sociedad de la información, por lo que son muchos los recursos

## ¿Supone un gran desembolso?

18

- Abordar un cambio supone siempre un riesgo y un coste. En las relaciones laborales supone cambiar ciertas estrategias, arriesgar con nuevas prácticas y planificar nuevos costes.
- Sin embargo, podemos estar seguros de varias cosas: **los costes son mensurables, el riesgo es controlable y los beneficios claros.**



que éstas pueden utilizar en la implantación del teletrabajo. Aún así, los costes más elevados del teletrabajo provienen de la adecuación del sistema instalado en

la sede central y el de comunicaciones, y no tanto por el equipo informático que el teletrabajador/a requiera. Actualmente, lo más habitual es que la empresa asuma dichos gastos.



En general, el balance econ6mico del teletrabajo resulta positivo para la empresa por ser los costes relativos a las NTICs inferiores al ahorro que conlleva el teletrabajo.

- **Instalaciones.**

Se produce un ahorro en espacio. Por un lado, aquellos trabajador@s que han optado por el teletrabajo liberan un espacio que puede ser utilizado para otras necesidades de la empresa. Si las labores de teletrabajo son realizadas de manera parcial existe la posibilidad de compartir un mismo puesto de trabajo por varios trabajador@s. De la misma forma, un nuevo trabajador/a que es contratado mediante esta modalidad de forma completa no necesita un lugar espec6fico para ubicarse en la empresa.

- **Mantenimiento.**

El 6nico gasto en mantenimiento es aquel que se deriva de los dispositivos de NTICs. De en-

tre ellos cabe destacar el gasto que se produce por mantener una fluidez en las comunicaciones, como es la conexi6n a Internet. Este tipo de gastos son externalizables y toda la inversi6n realizada es deducible en casi su totalidad.

- **Desplazamientos**

Es evidente el ahorro que supone el no realizar determinados desplazamientos, como aquellos viajes que pueden ser sustituidos haciendo uso de las nuevas tecnolog6as. Es el caso de las reuniones realizadas haciendo uso de la videoconferencia.

## ¿Qué ventajas aporta el teletrabajo para la empresa?

### *Beneficios económicos:*

- Reduce la necesidad de espacio.
- Reduce costes asociados al uso de instalaciones
- Reducción de costes laborales: la creación de un puesto de teletrabajo resulta un 50% más barato que un puesto presencial
- Mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo, que pueden ser compartidos por distintos trabajador@s (mesas de oficina, infraestructura de red...).
- Menor costo por puesto.
- Menor infraestructura necesaria.
- Crecimiento sin cambios estructurales.

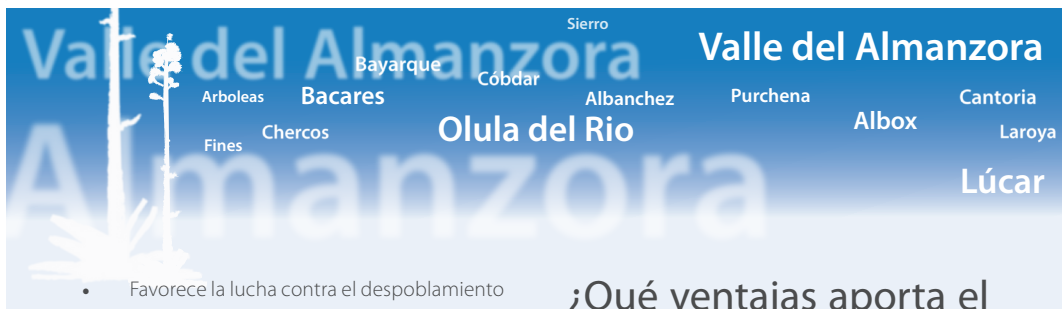
20

### *Mayor productividad:*

- Mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos.
- Mejor aprovechamiento del tiempo.
- Posibilidad de estar “más cerca del cliente”.
- Incrementa el atractivo de la empresa para empleados que requieren flexibilidad.
- Menos problemas de convivencia entre empleados.
- Posibilidad de modificar horarios de trabajo.
- Mejora de plazos de entrega.
- Más acceso a profesionales de alto nivel o especializados.
- Reducción del absentismo laboral.

### *Beneficios sociales:*

- Aporta un valor añadido a la empresa por la aplicación de medidas que elevan la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- Favorece la sostenibilidad del medioambiente.



- Favorece la lucha contra el despoblamiento as6 como el desarrollo econ6mico en zonas alejadas geogr6ficamente.
- Contribuye a la adaptabilidad laboral de personas discapacitadas.
- Desarrollo tecnol6gico del 6rea territorial. El uso de tecnolog6as necesarias para teletrabajar incide de forma colateral en el desarrollo de nuevos desaf6os para el trabajador/a y la empresa.
- Aumento del bienestar social. Incremento de las rentas de poblaciones que pueden generar actividad industrial y comercial de servicios hacia estas rentas.
- Promueve la introducci6n del "Plan Concilia"<sup>1</sup> al sector privado como un ejemplo pr6ctico de aplicaci6n del teletrabajo.

<sup>1</sup> [http://www.map.es/iniciativas/mejora\\_de\\_la\\_administracion\\_general\\_del\\_estado/funcion\\_publica/concilia.html](http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html)

## ¿Qu6 ventajas aporta el teletrabajo para los teletrabajador@s?

Son numerosos las ventajas que el teletrabajo ofrece a los teletrabajador@s, de entre ellas podemos citar:

### *Reduce los desplazamientos*

El teletrabajo ofrece la posibilidad al teletrabajador/a de realizar el trabajo desde su domicilio, sin necesidad de desplazarse, benefici6ndose paralelamente de todas las ventajas que esta situaci6n conlleva, como es, entre otros, facilitar el cuidado de personas dependientes.

Gracias al teletrabajo numerosos empleados han reducido el tiempo de desplazamiento a la oficina trabajando desde su domicilio durante las

horas de mayor congestión de tráfico y realizando los desplazamientos a posteriori.

### *Flexibilidad horaria*

El teletrabajo, considerado como la realización del trabajo desde cualquier lugar, posibilita una flexibilidad en la gestión de los horarios laborales. Es el caso de cumplir una jornada laboral sin estar supeditado al horario laboral por el que se rige la empresa; de esta forma el teletrabajador/a puede distribuir su jornada laboral para que sea lo más productivo posible.

22

### *Mayor autonomía para aquellas personas con un carácter independiente y que les gusta asumir responsabilidades*

Es el caso de aquellos trabajador@s que eligen el teletrabajo como una forma laboral que les permite realizar su trabajo de forma independiente, estableciendo únicamente contacto con el res-

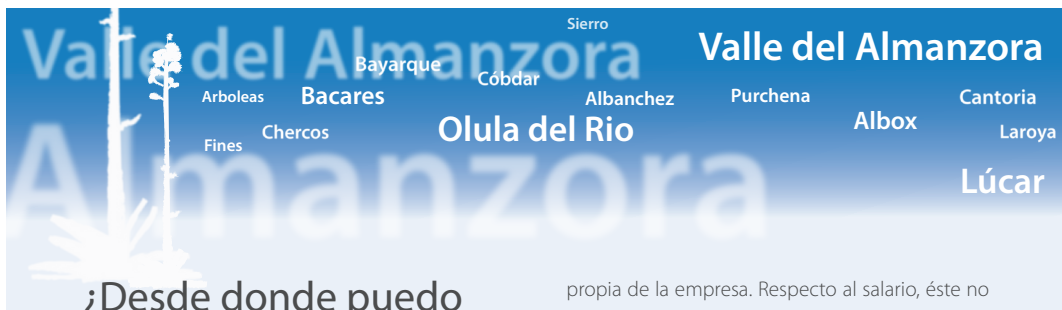
to de la empresa (directivos, jefes y compañeros) para temas puntuales (recepción de directrices para realizar un trabajo, envío por su parte del trabajo realizado, etc.).

Los teletrabajador@s sienten con ello que son más libres en su trabajo y actúan con mayor autonomía. De esta forma adquieren más conocimiento y mayores capacidades.

### *Se preserva la carrera profesional del empleado*

El alejamiento del centro de trabajo no debe de suponer un estancamiento en la carrera profesional del teletrabajador/a. El emplead@ mantiene la misma capacidad para acceder a la formación, a la promoción por incentivos y sus derechos laborales no son obviados.

La introducción de indicadores basados en objetivos puede dar una aproximación de la actividad laboral desarrollada por el teletrabajador/a.



## ¿Desde donde puedo teletrabajar?

### *Teletrabajo en el domicilio*

Mediante esta modalidad de teletrabajo todo el trabajo o parte del mismo se realiza en el domicilio del empleado. El trabajo puede ser desarrollado a tiempo parcial o completo. En este caso, el teletrabajador/a puede ser contratado como un empleado de la empresa o bien como autónomo (freelance)<sup>2</sup>.

En la actualidad, no existe una regulación jurídico-laboral específica del teletrabajo. El teletrabajo está regulado actualmente por el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. Mediante este tipo de contrato el trabajador/a realiza su trabajo desde un lugar físico diferente al de la ubicación

propia de la empresa. Respecto al salario, éste no podrá ser nunca inferior al de la categoría profesional que le corresponda.

### *Telecentros*

Son centros de acceso gratuito a Internet. Se caracterizan principalmente por:

- Facilitar la conexión a Internet.
- Posibilitar un apoyo técnico al teletrabajador/a ante posibles problemas gracias al técnico responsable del centro.
- Dar la posibilidad de poder acceder a servicios y equipamientos modernos con una infraestructura de ordenadores recomendable para desempeñar el teletrabajo.

<sup>2</sup> Más información en [www.freelance.com](http://www.freelance.com)

## Teletrabajador@s móviles o itinerantes

- En esta modalidad se engloban el grupo de trabajador@s que necesitan trabajar allí donde se encuentren, por ejemplo, en la empresa del cliente, en otras localizaciones con acceso a Internet... Estos trabajador@s disponen de un equipamiento denominado oficina móvil (ordenador portátil, teléfono móvil, conexión Internet, PDA, etc.).

24

- Sus posibilidades de teletrabajo son exactamente las mismas que en las anteriores, con la salvedad de que ésta requiere de movilidad para poder realizarla desde cualquier punto.

## ¿Cómo teletrabajar eficientemente?

Las principales claves para teletrabajar eficientemente son las siguientes:

1. Mantener un sistema adecuado de comunicación entre el teletrabajador/a y la empresa que garantice la realización y el control del teletrabajo de forma eficiente, manteniendo un sistema de información completo y directo hacia el teletrabajador/a. Este sistema debería de estar compuesto por mensajería electrónica, boletines electrónicos, notificaciones, llamadas telefónicas, sistema documental, web (intranet), etc.
2. Combinar la modalidad del teletrabajo con la de presencia física en la empresa.
3. Organizar el trabajo por objetivos. De esta forma es posible:
  - Cuantificar y revisar la envergadura del trabajo a realizar. Solo así se podrá estimar el tiempo necesario para desarrollarlo y planificar de forma eficiente la dedicación temporal que deberá de desarrollar el teletrabajador/a.



- Solventar problemas surgidos durante la ejecución de la tarea/objetivo.
4. Las tareas a realizar mediante teletrabajo deben caracterizarse por estar basadas en el procesamiento y tratamiento de información.
  5. El teletrabajador/a deberá de reunir unas características básicas, de entre las que podemos destacar:
    - Ser disciplinado y merecedor de confianza.
    - Tener conocimientos y experiencia en la medida de lo posible sobre la organización laboral de la empresa.
    - Poseer buenas dotes de comunicación.
  6. El directivo que adopta el teletrabajo como nueva modalidad en su empresa deberá adoptar un sistema de comunicación con los

teletrabajador@s muy estricto y completo que permita suplir el control que no podrá ejercer de forma presencial.

Es importante destacar en este punto que un empresari@ que no pueda implantar el teletrabajo de forma completa según el conjunto de claves que acaban de mencionarse, siempre podrá optar por contratar teletrabajador@s que desarrollen su tarea a tiempo parcial. Hay dos modalidades: una, el teletrabajador/a que realiza sus labores profesionales unos días en la empresa y el resto desde su domicilio; otra, el que realiza parte del trabajo diario en su domicilio y el

25

## ¿Existe regulación jurídica?

En la actualidad, no existe una regulación jurídico-laboral específica del teletrabajo.

Con el fin de determinar cual sería el marco legal de un teletrabajador/a, es necesario distinguir en primer lugar si el contrato de teletrabajo supone una relación laboral o no.

En el caso de la existencia de una relación laboral no existe una legislación expresa sobre el teletrabajo, por lo que se puede emplear a un trabajador/a mediante modalidades tales como indefinido, a tiempo completo, a tiempo parcial, etc.

## 26

Numerosos autores opinan que la figura legal en la que se debe enmarcar el teletrabajo es el "Trabajo a domicilio" que incluiría todas las modalidades. El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 13 lo regula de la siguiente manera:

1. *"Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.*

2. *El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.*

3. *El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.*

4. *Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.*



5. *Los trabajadores a domicilio podr6n ejercer los derechos de representaci6n colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.”*

Respecto al apartado 1 cabe destacar que en el caso de los teletrabajador@s, el apartado “sin vigilancia del empresario” queda en muchos casos anulado sustituy6ndose por un acuerdo en el que se refleja el m6todo de control del empresari@ para la realizaci6n de vigilancia continua. 6sta es posible utilizando sistemas de comunicaci6n on line que le permitan consultar en cualquier momento y mediante una conexi6n al ordenador del teletrabajador/a, si 6ste est6 realizando las tareas encomendadas.

Conviene destacar tambi6n que mediante este contrato se regula el nivel salarial del teletrabajador/a (Apartado 3).

Si la relaci6n es de car6cter no laboral el teletrabajo se puede regular como arrendamiento de servicios, de obras o los contratos mercantiles de colaboraci6n.

No obstante, temas como jornada laboral, horarios, vacaciones, etc. pueden llegar a ser cuestiones problem6ticas en el caso del teletrabajo. Se trate de una relaci6n laboral o no, independientemente del r6gimen legal aplicable, cuando es llevado a cabo un contrato laboral para realizar teletrabajo es muy importante un pacto donde se fijen cuestiones como el lugar de trabajo, el horario, la jornada y las vacaciones, el material de trabajo, los gastos a cargo del empresari@ derivados del uso de las NTICs, especificaciones t6cnicas del trabajo, de qu6 forma se controlar6 el cumplimiento de la prestaci6n, exclusividad del trabajo desarrollado, confidencialidad, seguridad de las comunicaciones, protecci6n de datos, etc.

## ¿Y ahora qué?

El teletrabajo es factible, o al menos eso es lo que trata de demostrar esta guía. Hace no demasiados años, el ordenador personal nos parecía un lujo al alcance de muy pocos, y ahora cualquier empresa necesita estar conectada a Internet para ser competitiva. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están aquí: del mayor o menor uso que hagamos de ellas dependerá nuestra mejor o peor adaptación a las necesidades de un mercado en constante cambio y evolución.

28

El propósito del Proyecto Tic@l a través de esta guía de teletrabajo es intentar mostrar que igual que no hay que ser un experto en informática para trabajar con un ordenador, no hay que pensar tampoco que el teletrabajo es sólo para otros, nunca para nosotros. La deslocalización del desarrollo del trabajo es una de las características esenciales de la nueva sociedad de la información y el conocimiento.

Los límites geográficos han desaparecido gracias a las NTICs. Trabajar con otras ciudades, otros países u otros continentes ha dejado de ser una utopía para una pequeña empresa de un pequeño municipio, simplemente ha de estar adaptada a las nuevas exigencias del mercado. Y el teletrabajo es una manera más para lograr esa adaptación.

La pelota ahora se encuentra en el tejado de cada empresa. El teletrabajo, antes o después, será una realidad ampliamente generalizada. Las posibilidades de implantarlo son muchas y variadas. El tiempo de hacerlo depende de cada empresa y de la inquietud empresarial que se tenga.



## Rompiendo mitos

### **Teletrabajar no es producir menos**

El teletrabajo no sólo no disminuye la productividad, sino que, contrariamente a lo que se podría pensar, es un factor que está influyendo directamente en un aumento considerable de la misma.

Ortiz Chaparro<sup>3</sup> escribe: *“..Es unánime en todos los estudios destacar el incremento de la productividad mediante el teletrabajo, gracias a la reducción del tiempo dedicado a transportes, a la disminución del absentismo, a la ausencia de interrupciones y a la mejora de la concentración del empleado en sus tareas. Pero la mejora que más incide en el incremento de la productividad mediante el teletrabajo es la*

*de los métodos de gestión, de racionalización y modernización que exige la implantación del teletrabajo...”*

Un informe al respecto (Employers Organization Report) señala que, por término medio, la productividad de un empleado se incrementa entre un 10 y un 20 por ciento como consecuencia del



<sup>3</sup> Francisco Ortiz Chaparro, Licenciado en Ciencias Políticas y Económicas, ex profesor de Política Económica en el ITEP, de Madrid, Francisco Ortiz está especializado en el estudio y promoción social de las Tecnologías de la Información y Comunicación, campo en el que ha sido pionero en España, desde la Fundación Fundesco. Autor de numerosas publicaciones Ha sido Presidente de la Asociación Española de Telecentros y es Vicepresidente del Foro Europeo de Teletrabajo y de la Asociación Iberoamericana de Teletrabajo.

teletrabajo. Como un ejemplo concreto, en 2003, el incremento de productividad asociada al teletrabajo en AT&T supuso casi 150 millones de dólares de beneficios.

*“...Esto se demostró con ocasión del terremoto de 1996 en San Francisco, del ataque a las torres gemelas del 11 de septiembre y también en el incendio del edificio Windsor de Madrid en 2005 (por ejemplo, en la empresa Deloitte & Touche, de la que tuvo noticia directa el autor). Un último y considerable factor de productividad es la **posibilidad de trabajar en un proyecto durante las 24 horas del día, aprovechando los diferentes husos horarios**. Posibilidad que explotan muchas multinacionales (T.L. Friedman, *The World is Flat*, Nueva York 2005).*

Estas conclusiones, expuestas por Ortiz Chapparro, sintetizan en unos párrafos la influencia del teletrabajo como una nueva forma de organización laboral en la empresa.

## **Teletrabajar no favorece la desorganización laboral**

- Paradójicamente, el teletrabajo puede solucionar ciertas situaciones laborales en las que se ha producido una desorganización laboral. Podemos citar una serie de situaciones, todas factibles y realizables gracias a las NTICs que aportan soluciones en la organización laboral, como son:
- El trabajador/a que tiene hijos o personas mayores a su cargo, puede dedicarles más tiempo si las funciones que realiza dentro de su empresa las desempeña en casa.
- Un empresario@ que está continuamente viajando podría asistir a reuniones a cientos de kilómetros sin estar físicamente en la sala.
- Un comercial que tiene que visitar clientes y /o redactar informes de visitas o pedidos,



# Valle del Almanzora

Serón  
Partalao  
Urrácal  
Somontín  
Tíjola  
Zurgena  
Taberno  
Sufí  
Armuña de Almanzora  
Alcóntar  
Macael  
Lijar  
Oria

Para Daniel Varela, director de Deweb Internet Marketing, una Pyme dedicada a la comunicación digital que funciona en base a teletrabajador@s, *“lo más visible es el ahorro en alquiler y servicios, pero el teletrabajo también permite contar con cierta flexibilización para hacer frente a incrementos y bajas puntuales de demanda y poder disponer de teletrabajador@s y clientes en cualquier lugar”.*

32

*“A través de este sistema hemos logrado mejorar la performance y la productividad ya que nos manejamos con objetivos y beneficios tangibles para ambas partes. Esto hace que la relación empresa-trabajador/a sea mucho más amigable y nuestros profesionales se sientan motivados”,* asegura Martín Bobes,

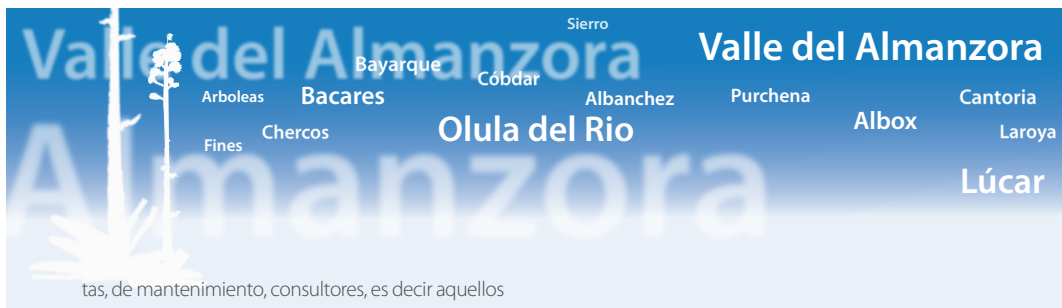


de Consultaline, una compañía de tecnología y servicio.

Según información publicada en el diario El Mundo<sup>5</sup>, en España el pionero y máximo exponente de este método es la empresa IBM. En dicha compañía a finales de 1999 el 60% de sus empleados teletrabajaba. La experiencia se inició en 1995, cuando se dieron cuenta de que la tecnología permitía el uso extensivo de ordenadores portátiles, de características suficientes para que no existiera razón alguna que obligara a los empleados a trasladarse a la oficina.

Entre las actividades en las que se teletrabaja en IBM están las que requieren contacto directo con los clientes, como los puestos de técnicos de ven-

<sup>5</sup> El Mundo. Suplemento “Ariadn@” (Jueves, 12 de octubre de 2000 - Número 15)



tas, de mantenimiento, consultores, es decir aquellos que se realizan preferentemente fuera de la oficina.

### ***Teletrabajar no significa incurrir en nuevos costes***

Si bien los incrementos en costes tecnológicos son reales, el balance final puede ser positivo para la empresa: los costes de funcionamiento, desplazamiento y mantenimiento de centros de trabajo disminuyen sensiblemente.

En un informe realizado por economistas de la Universidad Tecnológica Nacional de Singapur sobre 7000 empresas de distinto tamaño y durante más de un año se comprobó que aquellas empresas que invierten en prácticas que concilian la vida laboral con el trabajo reciben un beneficio equivalente a 1,68\$/dólar invertido, y que existen muy pocos empleados que presentan conflictividad en estas empresas. Por tanto, la inversión en tecnologías que favorezcan el teletrabajo es rentable.



# Valle del Almanzora

Serón

Somontín

Tíjola

Partaloa

Sufí

Armuña de Almanzora

Alcóntar

Oria

Urrácal

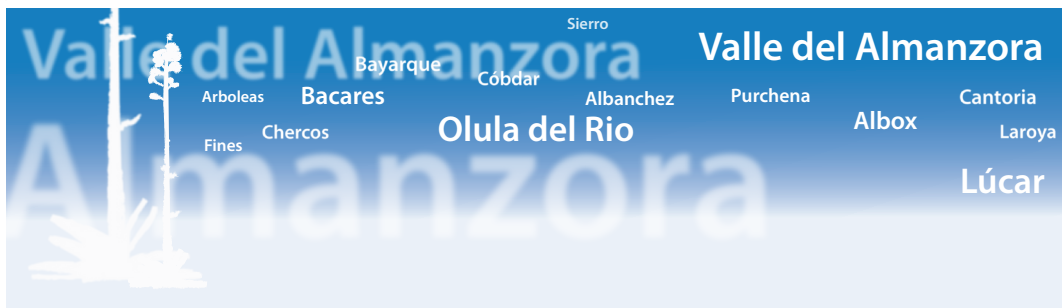
Zurgena

Taberno

Lijar

Macael

Valle del



## Glosario

## Aceso Remoto a PC para Control de Escritorio

Ofrece un acceso a un PC desde cualquier parte del mundo. Para ello se establece una conexión al escritorio remoto del PC, pudiendo manejar remotamente los programas. Permite la flexibilidad de poder utilizar un PC como si fuera un terminal, manejando el PC remoto en el que residen los programas.

Permite almacenar archivos de imágenes.

## Cámara de Video Digital

Posee las mismas características que las cámaras fotográficas en cuanto a calidad se refiere. Una cámara de video digital permite realizar grabaciones de video y guardarlas en formatos concretos.

## 36 Bluetooth

Medio de conexión inalámbrico que sirve para conectar diferentes dispositivos entre sí. El uso al que suele destinarse es básicamente transferir información entre dispositivos que estén conectados.

## Cámara Fotográfica Digital

Cámara que permite realizar fotografías en formato digital y en diferentes calidades de imagen. Dispone de una memoria interna y otra portátil que posi-

## Comercio Electrónico

Cualquier forma de transacción comercial en la que las partes se comunican entre sí por medio de ordenadores. Hay tres clases de agentes económicos que intervienen en el comercio electrónico: empresas, administraciones públicas, y consumidores o usuarios finales. Estos agentes se pueden relacionar entre sí electrónicamente, lo que da lugar a distintos tipos de relaciones comerciales.

Valle del Almanzora

Valle del Almanzora

Arboleas

Bacares

Bayarque

Cóbdar

Sierra

Albánchez

Purchena

Cantoria

Fines

Chercos

Olula del Río

Albox

Laroya

Lúcar

## Correo Electrónico

Servicio de red para permitir a los usuarios enviar y recibir mensajes instantáneos mediante sistemas de comunicación electrónicos. Por medio de mensajes de correo electrónico se pueden enviar, no solamente texto, sino todo tipo de documentos. Su eficiencia, conveniencia y bajo costo están logrando que el correo electrónico desplace al correo convencional para muchos usos habituales.



## Firma Electrónica o Certificado Digital

Es un certificado expedido por una entidad que contiene la firma digital con la que una persona física puede identificarse en Internet y realizar trámites entre otras entidades de forma segura.

## Foros o Charlas de Grupo

Espacios de información/comunicación compartidos, asociados a un tema. Pueden tener lugar el mismo tipo de información/comunicación que en el caso de la mensajería instantánea, pero de forma compartida y visible a todos. Cualquier tipo de sugerencia, tema importante comentado, puede ser consultado. Opera como medio informal de comunicación.

## Gps Global Positioning System

Sistema Global de Navegación por Satélite que permite determinar en todo el mundo la posición de un objeto, una persona, un vehículo o una nave.

## Internet

Herramienta de comunicación universal. El sistema de transmisión de datos más fiable y barato del

mercado es el proveedor universal de información y comunicación a nivel internacional. Su expansión ha permitido a la economía funcionar como una unidad en tiempo real, conformando una economía global definida principalmente por los flujos de capitales, personas e información, donde las fronteras espaciales han dejado de tener importancia.

## Mensajería Instantánea

38

Medio de comunicación en el que dos o más personas pueden estar comunicadas vía texto instantáneo, opera como medio informal de comunicación y adquiere su mayor utilidad en casos en donde las personas se encuentran teletrabajando en ubicaciones diferentes. Se diferencia del correo electrónico en que las conversaciones se realizan en tiempo real. La mayoría de los servicios ofrecen el "aviso de presencia", indicando cuando el cliente de una persona en la lista de contactos se conecta o en que estado se encuentra, si está disponible para tener una conversación.

## NTICs Nuevas Tecnologías de la Información y la comunicación

Conjunto de soluciones tecnológicas, sistemas informáticos y de comunicación existentes que apoyan a la gestión, control y organización de la información y la comunicación. Comprenden desde programas informáticos, ordenadores de sobremesa y portátiles, PDAs, teléfonos móviles, redes, Internet, etc.

### Ordenador Personal

Dispositivo electrónico que es capaz de procesar datos y convertirla en información útil para las personas. Puede ser usado por un solo usuario o permitir varios usuarios simultáneamente.

### Ordenador Portátil

Dispositivo electrónico móvil, capaz de realizar las mismas tareas que realizan los ordenadores personales con la ventaja de la movilidad.

## **P**DA **Personal Digital Assistant**

Ordenador de mano que incorpora calendario, lista de contactos, bloc de notas, recordatorios; es capaz de crear documentos, correo electrónico, navegar por Internet, escuchar música, ver películas, juegos, etc. La mayoría poseen un sistema de reconocimiento de escritura. Todas estas posibilidades hacen que pueda ser utilizada, en algunos casos, como dispositivo sustituto de un ordenador.

## **T**arjeta **de Memoria**

Dispositivo de almacenamiento portátil, de reducidas dimensiones. Su principal objetivo es extender la capacidad de memoria que un dispositivo (teléfono móvil, PDA, cámara fotográfica, etc.) trae de serie originalmente. Adquieren las mismas posibilidades de uso y aplicación que una memoria USB, pero están destinados al dispositivo que la incorpora.

## **R**edes **Inalámbricas de Datos**

Ofrecen a la empresa la posibilidad de poder ubicar un ordenador en cualquier sitio sin importar la conexión de cable red disponible (rosetas, regletas, etc.)



## **T**eléfono **Móvil**

Un sistema de telefonía móvil formado por una red de comunicaciones (o red de telefonía móvil) y los terminales (o teléfonos móviles) que permiten el acceso a dicha red. Frente a la función original (servir de herramienta de comunicación), los modernos

terminales incorporan grandes capacidades para procesar información y dan servicios de transmisión y recepción de datos (correo electrónico, contenidos de audio y vídeo) además de ser excelentes herramientas para operar complejos programas informáticos.

## Teletabajo

40

*“Aquella estrategia funcional de cualquier organización consistente en la flexibilización en tiempo y en lugar de los recursos humanos de la empresa, en orden a conseguir incrementos en competitividad (por reducción de costes o por una mejor respuesta al mercado) que se concreta en el empleo intensivo de las Tecnología de la Información para la relocalización de los trabajadores, manteniendo su vinculación a la empresa (formal o no) mediante un sistema de información adecuado”*<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Padilla, A. Teletabajo. Dirección y organización. Madrid: Editorial Rama, 1998.

## Terminal Server

Terminal Server o sistemas de control remoto de escritorio, posibilita que cada usuario pueda trabajar con sus programas de oficina, gestión, etc., desde cualquier ordenador conectado a la red local de la empresa. Todos los programas residen físicamente en el servidor y los usuarios a través de sesiones del terminal abiertas tienen la posibilidad de acceder al servidor.

## TPV Terminal Punto de Venta

Sistemas orientados para la gestión de ventas, arqueo de caja, entrada y salida de artículos y control de stock.

## USB Pendrive

Pendrive o memoria USB (Universal Serial Bus) es un pequeño dispositivo de almacenamiento que utiliza memoria flash para guardar la información





# Valle del Almanzora

Serón

Somontín

Armuña de Almanzora

Tijola

Partaloa

Sufli

Alcóntar

Oria

Urrácal

Zurgena

Taberno

Lijar

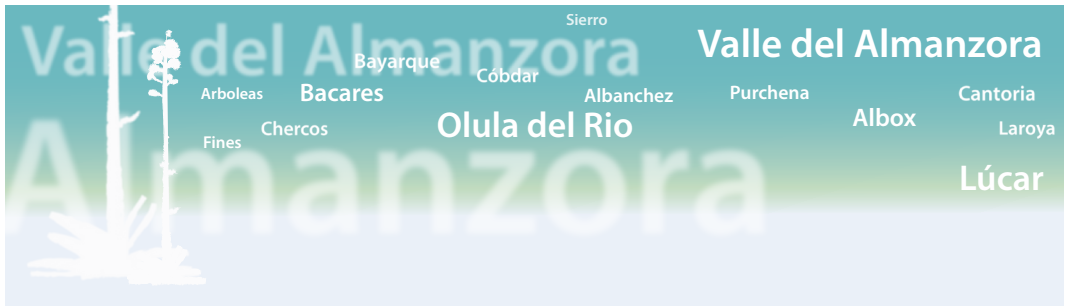
Macael

# Valle del



**English**





## Teleworking

45



# Valle del Almanzora

Serón

Somontín

Armuña de Almanzora

Tijola

Partalao

Sufí

Alcóntar

Oria

Urrácal

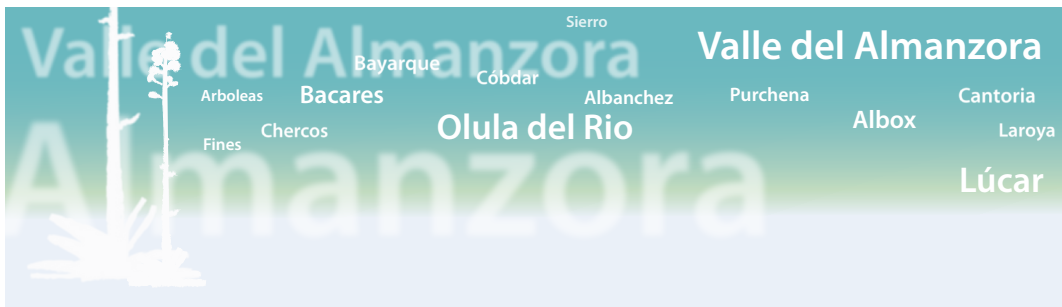
Zurgena

Taberno

Lijar

Macael

# Valle del



## Index

Equal Tic@l and Teleworking	48
What will the future of the labour market be like?	49
What does “Teleworking” mean?	49
How can I work without going to my office?	50
Is my company prepared?	51
Will the company decrease its competitiveness?	51
Could I lose efficient employees?	52
Who can telework?	52
Do I have all the necessary technological equipment?	53
Is it very expensive?	53
Which advantages does Teleworking offer to the company?	55
Which advantages does Teleworking offer to the employees?	56
Where can I telework from?	58
How can I telework efficiently?	59
What is next?	60
Breaking myths	61

## Equal Tic@ and Teleworking

Developed economies go towards a society of knowledge featured by serious changes in terms of living and working.

48

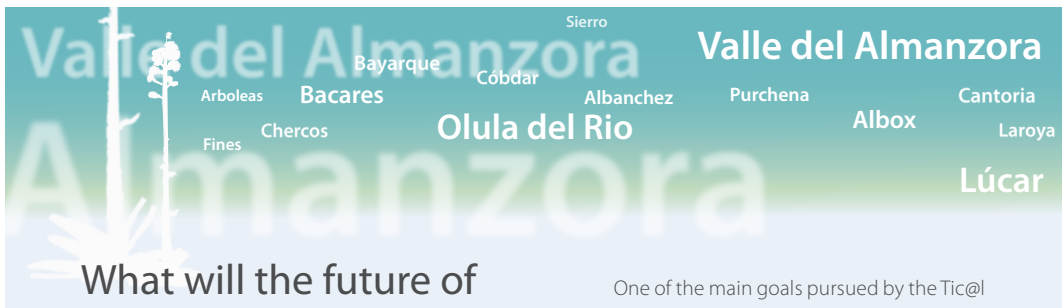
Many of these changes are due to a general implementation and the development of new information and communication technologies (NICTs) as well as the start-up of new ways of working through employees' training.

The Tic@I Project arises in this context within the community initiative Equal promoted by the Provincial Government of Almería, the Young Entrepreneurs Association of Almería, and the Rural Development Association Almanzora, by means of the Development Partnership ADAPTALMANZORA, cofinanced by the European Social Fund.

The project aims at a complete retraining of human resources and its adaptation to new ways of production and work. The objectives pursued are as follows:

- To favour the economic diversification within the Almanzora Valley.
- To encourage the use of NICTs.
- To adapt companies as well as male and female workers to the structural economic changes and new technologies.
- To promote the introduction of new ways of managing working time and location and especially, the models of Jobrotation and Teleworking.
- To boost the lifelong training of male and female workers and help the conciliation of family and work life.

For any further information about the Tic@I Project, please visit: [www.tical.adaptalmanzora.org](http://www.tical.adaptalmanzora.org).



## What will the future of the labour market be like?

Answering this question without getting wrong is rather daring but we can definitely confirm that the NICTs are increasingly being introduced within companies very fast and it does not seem this process is going to stop over the next few years.

This situation can become a great opportunity for the employer in terms of improving his/her productivity by introducing new ways of producing and developing.



## What does “Teleworking” mean?

One of the main goals pursued by the Tic@l Project is to promote the “Teleworking”.

But, what does “Teleworking” exactly mean? To put it in a simple way, **it is that way of working which allows a person to work from different locations other than his/her office, thanks to the NICTs.**

Why is the Tic@l Project interested in supporting the implementation of “Teleworking”?

The role performed by the employee is undoubtedly one of the main changes brought in business management over the last years. Early in the 20th century, the term “workforce” was used whereas at the end of the same century, the concept of “human resources” started to become more popular. At the beginning of the 21st century, a company’s employees became ele-

ments of knowledge apart from being human resources. The key elements hitherto of business competitiveness (capital, source materials, machinery ...) are now in the background in favour of the "know how" or knowledge.

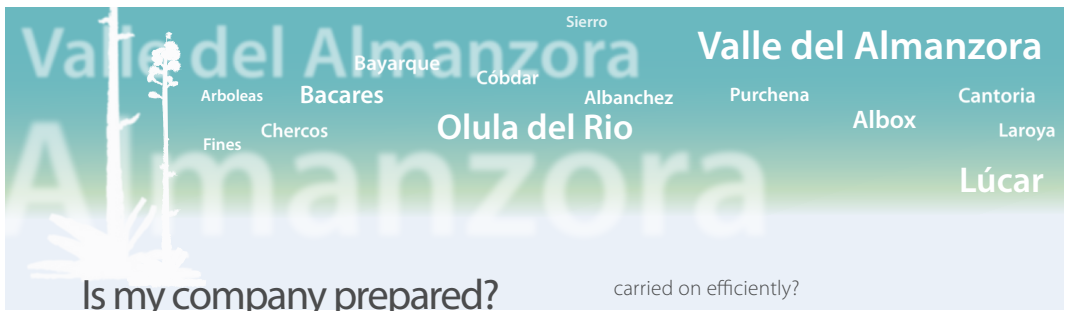
We now therefore understand the development experienced by the NICTs so that the employees can offer their knowledge without any restriction such as their geographical location, a strict working schedule or dependent people (children, people who are ill, the aged) under their responsibility. This is why the "Teleworking" arises as another option of efficient work in this new century and also, this is the reason why the Tic@l Project has set this new way of labour management as one of its main goals.

50

## How can I work without going to my office?

This statement that seems to be self-contradictory finds a positive solution in the several services provided by the NICTs: whenever an employee performs a task which does not require neither his/her physical presence within the office nor non-movable company's equipment and as long as the company can follow his/her performance, s/he will be able to do her/his job from any other location different from his/her office.





## Is my company prepared?

Although there is not a clear idea about the requirements needed to adopt this type of change, it is quite likely that the company will be technologically equipped to carry out the next step.

It is a matter of striking the balance in financial terms as in any other changes brought to the company.

Several questions are proposed regarding this issue:

- Is the company technologically equipped to telework?
- Which are the requirements for the company regarding the NICTs in order to implement it?
- How can I make sure that the work will be

carried on efficiently?

- Which part of the service/product can be globalised?
- Which labour matters will be affected by “Teleworking”?
- Which legal matters can be applied in these situations?
- Is “Teleworking” profitable?

## Can the company lose its competitiveness?

51

This is one of the most typical questions asked by the employer regarding the adoption of a change in labour management. And the answer is just the opposite in the case of “Teleworking” ***since a better use of telecommunications and communication networks can improve competitiveness.***

Resources and the use of NICTs are two important factors to be born in mind in those companies which would like to keep a high level of competitiveness in contrast with others in the same field. A company's competitiveness is improved by implementing the NICTs in order to achieve progress regarding the customer service department, purchase management, storehouse management, transport management, etc. Apart from the progress brought about by the NICTs, there are clear advantages when we implement them in the labour management. A clear example of this is the Teleworking.

52

## Could I lose efficient employees?

Through the "Teleworking", not only the employer will not lose efficient employees but also s/he will recruit new ones since the "Teleworking"

implies the following advantages:

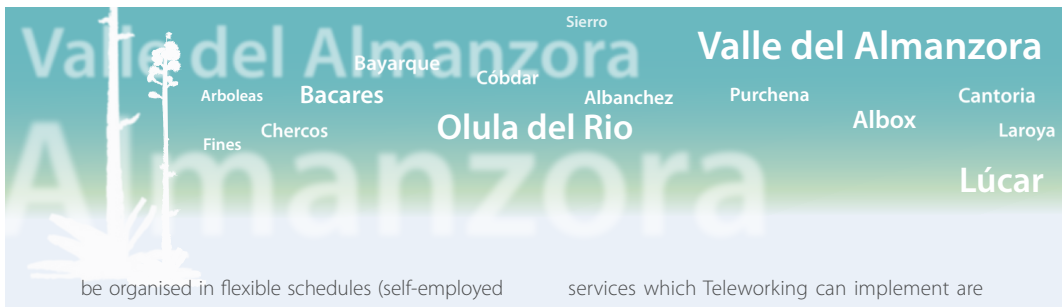
- It involves an asset for those employees who require flexibility
- It broadens the access to specialised or highly qualified professionals.
- It offers the opportunity to introduce flexible working schedules.
- It reduces the frequency of commutes.
- It decreases labour absenteeism.

## Who can telework?

Those posts which develop management tasks and/or staff organisation.

Those posts directly involved in the use of NICTs and/or R+D.

Employers and employees whose tasks can



be organised in flexible schedules (self-employed workers, freelance...).

Those posts in which the access to NICTs implies a necessity, an interest or motivation for the employee. Consequently, even though when the company does not provide the computer equipment, the employee will be able to telework from Teleworking centres spread over his/her area.

## Do I have all the necessary technological equipment?

The world of NICTs is diverse and varied and because of this, **professional consulting is recommended** in order to obtain the best adaptability for the company's requirements. All the services and implementations offered have been already tested in other companies and institutions. The

services which Teleworking can implement are numerous and of different kinds.

Therefore, the concrete technological requirements for a company should be decided once communication needs have been analysed together with the informant's profile and geographical location, the pattern of Teleworking to be used and the communication services offered by the operators.

## Is it very expensive?

Any change made in a company implies a risk and some expenses. As for the labour relations, it means to change some strategies, to carry out new policies and to plan new costs. Nevertheless, we are definitely sure of the following aspects: costs are measurable, the risk can be kept under control and benefits are certain.

# Valle del Almanzora

Serón

Somontín

Tíjola

Partalaoa

Sufí

Armuña de Almanzora

Urrácal

Zurgena

Taberno

Alcóntar

Oria

Macael

Lijar

# Valle del

## *The cost of NICTs.*

Nowadays, every company is, to a greater or lesser extent, introduced in the information society and consequently they are provided with several resources to implement the Teleworking. Notwithstanding, the highest costs of Teleworking come from adapting the system installed in the main venue together with the communication system, and not from the computer equipment required

by the employee. All the expenses are usually covered by the company.

In general, the economic assessment of Teleworking is positive for the company since the costs of NICTs are lower than the savings brought about by Teleworking.

## *Facilities.*

More space is saved. On the one hand, those employees who have opted for Teleworking will clear some space away which can be used for other purposes. On the other hand, if Teleworking is carried out partially, the very same post can be shared by several employees. In the same way, a new full-time employee to telework does not need a specific location within the company.

## *Maintenance.*

The only expense regarding the maintenance is that one coming from the NICTs' devices, among which we should highlight the access to the Internet in order to keep communications fluent. This type of expenses can be almost deducted completely.

54





The savings coming from not commuting are doubtless since some of the journeys will be replaced by new technologies. This is the case of meetings held through web conference.

## Which advantages does Teleworking offer to the company?

### **Economic benefits:**

- It saves space.
- It decreases the costs regarding the use of facilities.
- It reduces the labour costs: Creating a Teleworking post is 50% cheaper than a present one.
- There is a better use of the posts which can be shared by different employees (desks, net

infrastructure...).

- Fewer costs for every post.
- Less necessary infrastructure.
- Expansion without structural changes.

### **Greater productivity:**

- Greater productivity due to the set of goals at work.
- Better management of time.
- Possibility of being "closer to the customer".
- It increases those employees' interests that require flexible schedules.
- Fewer disagreements among the employees.
- It offers the possibility of modifying the working schedules.
- It improves the fact of meeting the deadlines.
- It implies more access to specialised or highly qualified professionals.
- It reduces labour absenteeism.

## Social benefits:

- It offers an motivation to the company through the implementation of measures that boost the Business Social Responsibility (BSR).
- It encourages the environmental sustainability.
- It favours the struggle against depopulation as well as the economic development in distant geographical areas.
- It helps the labour adaptability of disabled people.
- It encourages the technological development of territories. The use of required technologies to telework collaterally influences on the progression of new challenges for the employee and the company.
- It favours the social welfare. It implies an increase in the population's incomes which can generate industrial and commercial activity.

56

- It promotes the introduction of “Plan Concilia”<sup>1</sup> (work-life balance programme) into the private sector as a practical sample of Teleworking.

## Which advantages does Teleworking offer to the employees?

Teleworking offers plentiful advantages to the employees among which we should highlight the following:

### It reduces the number of commutes

Teleworking offers the employee the possibility of carrying out his/her job from home, without having to commute and taking all the advantages

---

<sup>1</sup> [http://www.map.es/iniciativas/mejora\\_de\\_la\\_administracion\\_general\\_del\\_estado/funcion\\_publica/concilia.html](http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html)



that this implies such as to help the care of dependants.

Thanks to Teleworking, several employees have reduced the time of commuting by working from home during the rush hour and travelling afterwards.

### **Flexible Schedules**

If we consider Teleworking as a way of working from anywhere, it offers a wide range of flexible schedules. It consists in completing a working day without being fixed to the company's schedule, and in this way the teleworker can manage his/her working day in order to be the most productive as possible.

### **Greater autonomy for those independent workers who enjoy taking responsibilities**

This is the case of those workers who choose

the Teleworking as a way of working which allows them to do their job independently and they just contact the rest of the company (executives, managers and other workmates) on specific occasions (such as to be told about the instructions to do their job, etc).

The teleworkers enjoy more freedom at work and they are provided with more autonomy. Consequently, they acquire more knowledge and more skills.

### **The employee's career is protected**

The distance from the working location should not mean an objection for male and female workers. The employee should be provided with the same access to training apart from being promoted according to the stipulations and not leaving out his/her labour rights. We can have a close idea about the job carried out by the teleworker through the set of goals.

## Where can I telework from?

### Teleworking at home

By way of this type of Teleworking, nearly all the work or a great extent of it can be carried out at the employee's residence. S/he can choose whether working part-time or full-time. In this case, the teleworker can be hired by the company or there is also the possibility as a self-employed worker (freelance<sup>2</sup>).

58

### Telecentres

They are centres from where you can access to the Internet free of charge. Their features are as follows:

- They provide the connection to the Internet.

<sup>2</sup> More information in [www.freelance.com](http://www.freelance.com)

- They also offer technical aid to the teleworker with potential problems coming up thanks to the technician in charge at the telecentre.
- They grant the access to certain services and modern equipment with suggested computer infrastructure to telework.

### Mobile or itinerant teleworkers

This type includes those employees who are required to work wherever they are. In other words, they are able to work at the client's company or at any other locations from where they can log onto the Internet. They are provided with equipment called mobile office consisting of a laptop, a mobile device such as mobile phone or a Personal Digital Assistant (PDA), connection to the Internet, etc.

Their possibilities to telework are exactly the same as if they were at their office with the exception of the fact that they need mobility to be able to work from anywhere.



## How can I telework efficiently?

The keys to telework efficiently are as follows:

1. To keep an adequate communication system between the teleworker and the company which guarantees efficient Teleworking under supervision by means of continuous contact with the teleworker
2. To combine the Teleworking and attending the office.
3. To organise the work through goals to be achieved.
4. The tasks to be performed by way of Teleworking shall be based on information processing.

5. The teleworker should have certain qualities among which we should highlight the following:
  - To be disciplined and trustworthy.
  - To have knowledge and experience about the company's labour organisation as much as possible.
  - To be provided with good communication skills.
6. The executive who implements the Teleworking at his/her company shall introduce a close communication system with teleworkers, which will replace the supervision carried out in person.

We should highlight the fact that whenever the employer is not able to implement the Teleworking full-time, s/he can always recruit part-time teleworkers. We can distinguish two types: The first one is when the teleworker carries

out his/her job some days at the company and the rest at home; and the second one is when the teleworker does part of his/her job at home and the rest is done at the company.

## What is next?

60

Teleworking is feasible; at least this is the main objective of this handbook. Not long time ago, the personal computer was just a luxury affordable for very few people, and nowadays any company has to be logged onto the Internet in order to be more competitive. The new information and communication technologies are here and the use we make of them will depend on our better or worse adaptation to the new market requirements which are in constant evolution.

The purpose of the Tic@l Project with this handbook is to show that in the same way we do not have to be a computer expert in order

to work on the computer, we should not think that Teleworking is just for the rest of people and never for us. The globalisation of work is one of the principal features in the new information and knowledge society.

Geographical borders have vanished thanks to the NICTs. To work with different cities, countries and continents is no longer utopian for a small company in a small municipality. The point is now that the company should be adapted to the new market requirements. And the Teleworking is another option to achieve this adaptability.

It is now every company's turn. Teleworking will be widespread sooner or later. There is a wide range of possibilities to implement it. It now depends on every company and their business interests.

## Breaking myths

sible thanks to the NICTs since they offer solutions in labour organisations, such as:

### Teleworking does not mean to produce less

Not only the Teleworking does not decrease productivity but also, as a matter of fact, it directly influences on a significant increase in itself.

### Teleworking does not imply labour disorganisation

Teleworking paradoxically can offer a solution to those situations where there is labour disorganisation.

We can cite some situations which are fea-

- That employee in charge of children or old dependants can spend more time with them if s/he works from home instead of his/her company.



- That employer who is always travelling could attend faraway meetings without being present at the meeting-room.

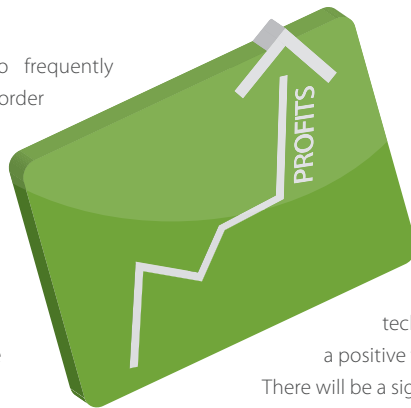
61

- That salesperson that has to visit customers and/or keep a record and order reports, collect charges on a programme, could perform these tasks at the same time s/he is paying the visits on the spot or from the closest telecentre.

- That person who has to be in contact with

his/her company from anywhere and at any time will be able to access to specific information stored within his/her company and to communicate via voice/text through the Internet, with the only cost of paying this service.

- That employee who frequently goes to the bank in order to sort some business out could do it from his/her house or from any place with access to the Internet and in this way, s/he will be able to use the online bank service.



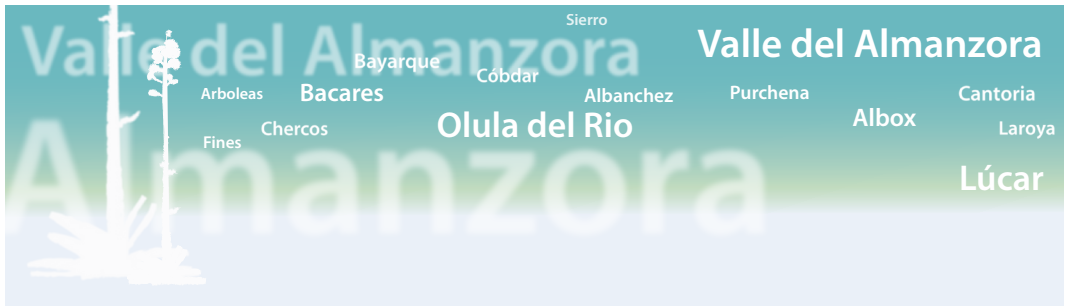
- The teleworker will keep regular contact via e-mail with his/her company in order to receive his/her assignments as

well as sending them off when completed.

- Some teamwork could be organised in a local network so that workers will be able to share resources, folders, printers, and to communicate, work and hold meetings over the Internet.

### **Teleworking does not imply new expenses**

Although there should be an increase in technological costs, there will be a positive final output for the company: There will be a significant decrease in the costs of operating, commuting and work centres maintenance.



Sierra

# Valle del Almanzora

# Valle del Almanzora

Bayarque

Cóbdar

Albanchez

Purchena

Cantoria

Arboleas

Bacares

Chercos

## Olula del Río

Albox

Laroya

Fines

## Lúcar

# Almanzora

Partaloa

Tíjola

Taberno

Cantoria

Urrácal

Arbol

uña de Almanzora

Bacares

Zurgena

Oria

# Almanzora