I. LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN	9
1. Un poco de historia	11
1.1. ¿Es fácil aprender a usar estos sistemas?.....	12
1.2. Sociedad de la información y personas con discapacidad	13
2. El teletrabajo.....	15
2.1. Algunas preguntas.....	16
2.2. Teletrabajo y discapacidad	26
3. ¿Quién puede teletrabajar?.....	27
4. Sobre el teletrabajador: competencias y formación ...	27
5. ¿Qué tareas son adecuadas para teletrabajar?.....	31
6. ¿Qué equipos?	34
6.1. Infraestructura de mantenimiento.....	35
7. Aspectos legales en relación con el teletrabajo en España.....	35
7.1. Trabajador por cuenta ajena	36
7.2. Trabajadores autónomos	37
7.3. Algunos aspectos sobre Salud Laboral	38
8. El proyecto de teletrabajo. Los cambios necesarios...	45
8.1. La Comunicación	48
9. El acuerdo de teletrabajo.....	50
10. ¿Qué han dicho los teletrabajadores con discapacidad de su experiencia?	55
2. DIRECCIONES DE INTERÉS SOBRE TELETRABAJO Y DISCAPACIDAD	59
3. BIBLIOGRAFÍA.....	63

2.2. Teletrabajo y discapacidad

Las ventajas e inconvenientes que se han enumerado en relación con el teletrabajo son igualmente válidas cuando hablamos de teletrabajadores con discapacidad. En realidad, casi no sería necesario plantearlo de forma específica salvo para hacer notar algunas peculiaridades y recomendaciones, del mismo modo que podrían ser necesarias para otros grupos de población. Con este criterio, dentro de las ventajas, se pueden señalar:

- El teletrabajo permite organizar y adaptar el propio ritmo de trabajo a las restricciones inherentes a la propia discapacidad, permitiendo así hacer compatible el trabajo con el tratamiento rehabilitador si fuera necesario facilitando así el cuidado de la salud, o con una mejor distribución de las capacidades del sujeto, por cuanto que redundaría en una menor fatiga al disminuir los desplazamientos, hecho que afecta positivamente a otros aspectos de su vida. El teletrabajo permite organizar y adaptar el propio ritmo de trabajo a las necesidades sucesivas de una persona con discapacidad.
- Puede ser una solución cuando los medios de transporte son inadecuados o cuando las empresas no son accesibles o no están adaptadas.
- Permite obtener y/o mantener un empleo, lo cual ayuda a mejorar el nivel de autoestima y contribuye al reconocimiento social y profesional de las personas con discapacidad.

Por el lado de los inconvenientes cabe destacar, de manera concreta:

- Mayores problemas de soledad por la falta de relaciones sociales si no se dispone de un tejido social previo.
- Adaptaciones del lugar y de las herramientas de trabajo.
- Falta de legislación específica e insuficiente protección social.

3. ¿QUIÉN PUEDE TELETRABAJAR?

En principio se podría decir que cualquier persona, pero en realidad y para que se pueda teletrabajar en buenas condiciones y sin acusar demasiado los inconvenientes, los candidatos deberían tener una serie de características, no tanto técnicas como psicosociales. Este planteamiento no es exclusivo del teletrabajo, todos estamos de acuerdo en que si además de la preparación y los conocimientos necesarios, tenemos otra serie de «cualidades» y «habilidades» realizaremos el trabajo con más facilidad, menor esfuerzo y mayor rentabilidad. Por el contrario, cuando esto no es así, las dificultades aumentan y el porcentaje de éxito disminuye, un ejemplo, un trabajador cualificado y motivado a quien le horroriza hablar en público, tiene que hacerlo con frecuencia y no lo hace bien por ese temor; o un buen físico dedicado a dar clase y sin capacidades docentes.

En teletrabajo sucede de la misma forma, con el agravante de que al cambiar todo el contexto de trabajo, condiciones, requisitos, procedimientos, soporte, etc., estas habilidades son más críticas, inciden mucho más en el éxito o en caso contrario en el porcentaje de abandonos.

4. SOBRE EL TELETRABAJADOR: COMPETENCIAS Y FORMACIÓN

Cuando se habla del perfil del teletrabajador se están considerando una serie de características desde un punto de vista personal por lo que no tiene cabida establecer diferencias entre personas con o sin discapacidad. Son características cuya incidencia en el éxito o fracaso del proyecto es considerable; diversos estudios y evaluaciones lo han puesto de manifiesto con independencia de que el trabajador tenga o no una discapacidad. Las más fundamentales se refieren a:

- Capacidad de organizar el tiempo y el trabajo.
- Autodisciplina.
- Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones.
- Capacidad de adaptación.
- Capacidad para motivarse.
- Autoestima.
- Capacidad de comunicación en la distancia.
- Habilidad para armonizar, separar y combinar, trabajo y vida privada.
- Independencia.
- Experiencia en trabajo complejo.
- Competencia tecnológica.
- Responsabilidad y compromiso.

Evidentemente, muchas de estas capacidades y habilidades se pueden desarrollar mediante planes adecuados de formación. La formación es un factor central en el resultado del proyecto, entendida, como ya se ha dicho, como una formación de habilidades técnicas y conocimientos y de preparación psicológica; no una cosa u otra, sino los dos campos. Se refiere fundamentalmente a una formación en métodos, procedimientos y competencias que van a ser necesarios para abordar el trabajo en la modalidad de teletrabajo, técnicas de resolución de problemas a los que se va a ver enfrentado, estrategias para articular recursos de motivación, para paliar los inconvenientes y extraer más valor de las ventajas, etc. En definitiva, es una formación que tiene mucho que ver con lo que podríamos llamar «elementos de la cultura del teletrabajo» y que aún se está construyendo y no pueden identificarse con claridad.

Cuando se habla de necesidades de formación para el teletrabajo nos encontramos con el problema de que no existen unas necesidades homogéneas, sino que varían de acuerdo con el tipo de teletrabajo, la situación laboral de los teletrabajadores, las tareas

que se van a ejecutar y las situaciones personales de los futuros teletrabajadores. Por todo ello, resulta difícil estandarizar tanto los objetivos de la formación como las herramientas, aunque sí es posible establecer una clasificación de los requerimientos de formación en tres grandes categorías:

- Mejorar el conocimiento y la cualificación en relación con el tipo de trabajo que va a ser realizado.
- Mejorar el uso de determinadas herramientas para el teletrabajo (facilidades de telecomunicaciones, de software específico, etc.).
- Mejorar las distintas formas de trabajo a distancia (organización del trabajo, métodos de trabajo, etc.)

Hay, además, otra serie de factores que deben tenerse en cuenta:

1. Condiciones individuales, que incluyen tanto los rasgos definitorios de la personalidad de cada uno como las distintas situaciones vitales en las que se encuentren, la suma de ambas van a dar lugar a necesidades y respuestas específicas y diferentes ante una misma situación.
2. Condiciones laborales:
 - Legales (relacionadas con la situación laboral).
 - Ergonómicas (relacionadas con la salud laboral y las condiciones del puesto de trabajo).
3. Competencias profesionales:
 - a) Conocimientos:
 - generales (básicos)
 - específicos (de la profesión)
 - b) Técnicas:
 - herramientas específicas (de la profesión)
 - herramientas de comunicación