

Dossier: «Persones i organitzacions davant de les “noves?” maneres de treballar» coordinat per Eva Rimbau Gilabert

DRET I REALITAT

Teletreball en evolució: una aproximació narrativa

Mar Sabadell-Bosch

Universitat Oberta de Catalunya

RESUM L'objectiu d'aquest article és oferir una informació elemental sobre el teletreball i desenvolupar, de manera paral·lela, unes reflexions entorn d'aquesta realitat econòmica i del paper de la seva regulació jurídica.

Des de fa alguns anys s'ha observat un procés de transformació de les bases nuclears sobre les quals hem construït les nostres relacions laborals. És resultat de la digitalització, que desafia la lògica de la concentració física i desvincula l'activitat d'un emplaçament únic i estàtic. En altres paraules, el teletreball ve de sèrie amb el món digital. No obstant això, només quan el seu progrés ha estat bruscat i d'abast general hem apreciat el canvi i ja podem intuir una ruptura del model d'ocupació tradicional.

Aquest article explora el progrés evolutiu del teletreball a partir de dues circumstàncies protagonistes del seu impuls: la digitalització i la pandèmia per covid-19. S'observa des d'una doble dimensió, organitzativa i normativa, i sintetitza els principals canvis en la narrativa sobre el teletreball per contribuir a la reflexió sobre l'ocupació de la societat del futur.

PALAULES CLAU teletreball; treball híbrid; digitalització; covid-19; transformació

LAW AND REALITY

Telework in evolution: a narrative approach

ABSTRACT *The purpose of this article is to provide some basic information on telework and to develop, in parallel, some reflections on this economic reality and the role of its legal regulation.*

For some years, we have been observing a process of transformation of the nuclear bases on which we have built our labour relations. It is the result of digitalization, which challenges the logic of physical concentration and detaches activity from a single, static location. In other words, telework comes as standard with digitalization. However, it is only when its advancement became so abrupt and far-reaching that we noticed the shift and can already sense a break from the traditional work model.

This article explores the evolutionary progress of telework, beginning with two circumstances that were its main driving factors – digitalization and the COVID-19 pandemic –; observing it from a double dimension, namely organizational and regulatory, and summarizing the main changes in the narrative on telework, in order to contribute to the reflection on the work of the future society.

KEYWORDS *teleworking; hybrid work; digitalization; COVID-19; transformation*

Introducció

La transformació digital i el seu progrés, que concorren amb la decadència gradual de la societat industrial que coneixem, deixen al descobert noves dinàmiques i processos socials. Els patrons de treball s'estan modificant visiblement i el procés de desvinculació de l'activitat del lloc de treball convencional no s'atura. La possibilitat de treballar remotament, a qualsevol lloc i en qualsevol moment, s'ha anat explorant amb múltiples noms i formes, pràcticament a tot el món, durant els últims cinquanta anys. En aquest temps, s'ha prioritzat el debat sobre el terme i el concepte, i s'ha constatat que l'extensió de l'espai i del temps de treball aconsegueix, a poc a poc, contextos abans inimaginables.

D'alguna manera, aquesta tendència s'ha vist alterada per un esdeveniment imprevist: la pandèmia per covid-19. Per mitigar la propagació del virus, els governs van adoptar mesures de distanciament social i van promoure el teletreball, resposta preferent i prioritària davant l'aturada o reducció de l'activitat productiva. De fet, encara que la crisi sanitària i el confinament es van suavitzar en breus períodes, les empreses van mantenir el teletreball per donar continuïtat a l'activitat. Des del punt de vista pràctic, l'experiment, apuntalat en infraestructures i eines tecnològiques, ha representat per primera vegada el desplaçament generalitzat del lloc de treball al domicili de la persona treballadora. El canvi ha tingut profundes implicacions tant en l'ordenació de la vida diària de la persona com en l'experiència individual i col·lectiva de l'ocupació. I, per la seva persistència, ha deixat un llegat visible en els patrons socials d'activitat i desplaçament i en la percepció individual del risc i del benestar.

La tornada a la normalitat ens ha retornat aparentment a una situació precovid-19, però ens trobem amb una realitat diferent. La rapidesa i la radicalitat de tots aquests canvis ens interpel·len a qüestionar el paper que s'ha atribuït a les narratives que s'imposen en el teletreball. I, també, a reflexionar sobre si és la realitat social la que ha anat atorgant carta de naturalesa al fenomen o més aviat és la regulació del fenomen la que va condicionant la dinàmica del seu desenvolupament.

Prenent en consideració això, hem identificat tres etapes i, per cadascuna d'elles, oferim una visió general del teletreball com a fenomen econòmic, dialoguem amb les dades i ens aproximem a la realitat jurídica que tracta d'ordenar-ho. Per acabar, aportem una breu reflexió final.

1. Desplegament alentit del teletreball: recel al canvi o inseguretats jurídica?

La desvinculació del treball de les instal·lacions de l'ocupador, atenent els seus efectes sobre la mobilitat, el trànsit i la contaminació ambiental, es remunta a la dècada dels anys setanta del segle xx. No obstant això, durant algun temps, aquest despertar va ser tènue i més aviat local, com revela l'absència d'estimacions globals i fiables del fenomen. Han estat els avanços de la digitalització de l'economia i de la societat els que, principalment i de manera silenciosa, han impulsat una configuració més completa del fenomen i n'han promogut la lenta expansió.

En els primers anys, els intents de mapatge de la incidència i la intensitat del teletreball són escassos i les xifres, confuses. En aquest sentit, el primer informe que a escala europea examina el fenomen, *El teletrabajo en la UE* (Eurofound, 2010), es refereix al teletreball com «una pràctica relativament nova». És l'any 2010 i es posa de manifest que les estadístiques nacionals són escasses i que les dades disponibles no tenen una base sòlida.

Per aquest motiu aquest article utilitza en la seva anàlisi els resultats de la 4a Enquesta europea de condicions de treball (EWCS, 2005). En aquest context, l'any 2005, el teletreballador es defineix com l'empleat que treballa «amb un ordinador personal (PC) fora dels locals de l'empresari almenys una quarta part del temps». Cal fer notar que la narrativa es refereix a un teletreball que es desenvolupa des d'un lloc fix, i de baixa intensitat. Així mateix, s'estima de baixa incidència, ja que situa en un 7 % la proporció mitjana europea d'empleats que hi participen. És la primera generació del teletreball, que s'identifica amb «l'oficina a casa», tal com va predir Nilles (Nilles, 1975), i on l'ordinador personal i el telèfon fix substitueixen les llargues hores de desplaçament entre la llar i l'oficina.

Amb posterioritat, l'any 2017, la UE elabora l'informe *Working anytime, anywhere* (Eurofound, 2017). La narrativa del teletreball es construeix ara a partir de «l'oficina mòbil» i el teletreball mòbil com a forma identitària de la manifestació preferent. En aquests moments, els avenços tecnològics són evidents i els ordinadors portàtils i els telèfons mòbils han donat pas a un teletreball sense fil i portàtil. És més, la ràpida difusió d'Internet i l'impuls dels telèfons intel·ligents i les tauletes incrementen la connexió mòbil i es pot treballar, virtualment, des de qualsevol lloc i en qualsevol moment.

En definitiva, no només es pot treballar des d'altres llocs, diferents de la llar i l'oficina, sinó que el teletreball és «moviment» i fins i tot es pot teletreballar mentre ens desplaçem. L'informe disposa de les dades de la 6.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS, 2015). Aquesta enquesta pregunta, en primer lloc, si el treball remunerat implica «treballar amb ordinadors, portàtils, telèfons intel·ligents, etc.» i, a continuació, sobre la freqüència amb la qual es treballa en cadascun dels emplaçaments d'una llista variada (vehicles o transports, espais exteriors, a casa, etc.).

D'aquesta manera, posant el focus en la localització, es categoritzen dues principals figures: el teletreballador mòbil i el teletreballador habitual a domicili. Però, a més, es defineixen quatre subcategories de teletreball depenent de la varietat de llocs i dels nivells d'intensitat de mobilitat. Cal esperar que les conseqüències sobre les condicions de treball siguin diverses en cadascuna d'aquestes quatre categories:

- a) Teletreball a domicili regular («almenys diverses vegades al mes»).
- b) Teletreball ocasional des de casa («només un o dos dies a la setmana»): teletreball a temps parcial.
- c) Teletreball en mobilitat amb alta freqüència de canvi (diversos llocs fora dels locals de l'ocupador, que pot incloure el domicili).
- d) Teletreball ocasionalment mòbil, és a dir, amb poca mobilitat en el canvi de lloc, que pot incloure el domicili.

Figura 1. Localització dels treballadors que treballen amb tecnologies mòbils



Font: EWCS (2015)

En revisar els resultats que es mostren a la figura 1, observem que el llinard d'intensitat marcat és baix en tots els casos i, malgrat això, comparativament, continua sent poc freqüent treballar de manera regular amb tecnologies de la informació i la comunicació des de fora de les instal·lacions de l'ocupador (8 %) i que, precisament, el teletreball regular a casa representa el grup més petit (3 %).

En relació amb la normativa, abans del 2020 la majoria dels països membres de la UE ja preveuen el teletreball en el seu marc normatiu, en els termes de l'Acord marc europeu (AME) sobre el teletreball del 2002,¹ l'aplicació del qual s'aconsegueix per la via de la negociació col·lectiva, introduint guies i codis pràctics o bé incorporant l'acord a la legislació laboral nacional. A Espanya, els termes de l'AME es recullen en alguns convenis, però més enllà d'aquests, el teletreball viu una desregulació *de facto*. En un primer moment, perquè el teletreball és conceptualment diferent del treball a domicili regulat a l'Estatut dels treballadors,² una modalitat de contracte per un treball analògic, remot i sense control empresarial. Posteriorment, perquè el teletreball, majoritàriament de baixa intensitat, no respon a la caracterització legal del treball a distància, que la nova normativa del 2012³ limita a un treball prestat de manera preponderant al domicili del treballador. Com a resultat d'aquest desajust legal, la legislació sobre seguretat i salut en el treball (SST) no s'aplicarà, no tant per la seva complexa concreció en llocs remots, sinó per la incerta exigència jurídica que se'n desprèn.

1. Revisat el 2009.

2. Article 13.1 de l'Estatut dels treballadors del 1980.

3. Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral.

2. Un gir sobtat: el teletreball com a carta comodí

Acabem de veure que, fins a l'any 2019, el teletreball va tenir un recorregut expansiu lent i desigual. El món digital ha implicat incertesa i, de moment, les empreses i moltes persones en càrrecs directius recelen de la seva expansió.

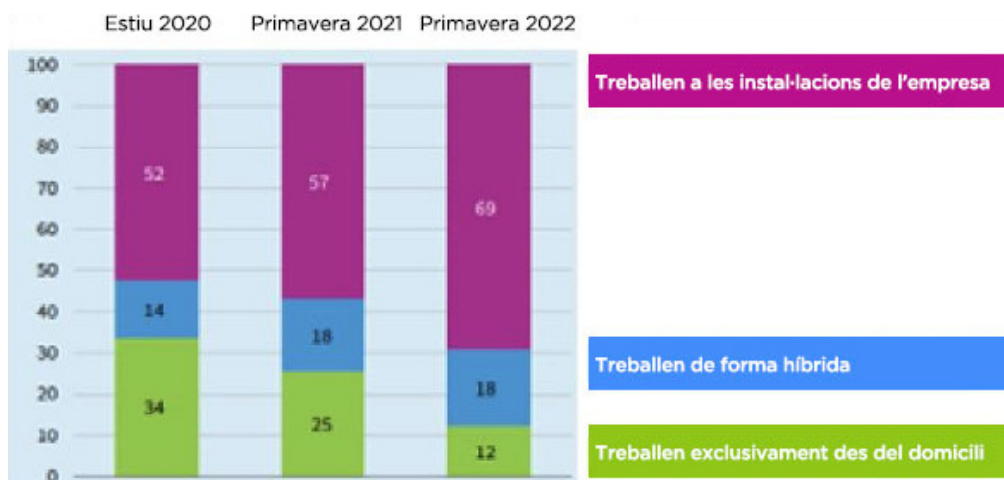
No obstant això, a principis de l'any 2020, el patró d'infiltració del teletreball ha experimentat un canvi bruscat; una inflexió del seu camí evolutiu, propiciada per la pandèmia de covid-19 i resultat d'un esforç adaptatiu d'agents productius i tecnologies, per implementar un teletreball no planificat, que persegueix alinear les necessitats econòmiques amb les exigències sanitàries.

El març del 2020, l'impacte de la propagació de la covid-19 és evident i generalitzat en els diferents països europeus. Amb el propòsit de posar fre a la crisi sanitària, els governs adopten mesures dràstiques, que comportaran el tancament forçós dels espais de treball per a molts sectors. Quatre dies més tard, per pal·liar l'impacte en la continuïtat de l'activitat, s'impulsa el teletreball. D'alguna manera, s'insten les empreses a adoptar les mesures que siguin necessàries, d'acord amb un criteri de raonabilitat, per prioritzar el teletreball a domicili com una forma de prestació del treball.

L'abril del 2020, el 39 % de les persones ocupades reconeixien haver començat a teletreballar arran de la situació de confinament. No cal dir que l'esforç d'adaptació d'empreses i treballadors va ser enorme i durant aquella primavera el teletreball a domicili va passar a substituir, de manera imprevisible, una gran part de l'activitat que abans era presencial. Les xifres confirmen de manera global que el teletreball durant la pandèmia ha implicat, per primera vegada, el desplaçament del lloc de treball al domicili.

Amb l'objectiu de traçar l'evolució del teletreball, Eurofound publica l'enquesta *Vivir, trabajar y COVID-19* (Eurofound, 2020), i es constata que, l'estiu del 2020, poc més del 33 % dels treballadors de la UE enquestats treballaven exclusivament des de casa (figura 2). L'enquesta es repetirà en diverses rondes de consulta i posarà de manifest que, a mesura que les restriccions s'aixequen, el teletreball de pandèmia es redueix, però el retorn a la presencialitat és només parcial. Una part del temps es treballa des de casa i, la resta, des del lloc de treball. D'aquesta manera, emergeix una narrativa de treball híbrid que es mantindrà fins a l'actualitat.

Figura 2. Evolució en la localització dels teletrabajadores (2020-2022)



Font: Eurofound (2020-2022)

Indirectament, la pandèmia també ha estat un accelerador per a la regulació del teletreball als estats membres de la UE, tant via legislació com via negociació col·lectiva. Des del començament de la pandèmia, deu països han adoptat un nou reglament sobre el teletreball. Per matèries, hi ha alguns temes que es regulen de manera comuna a escala nacional; uns altres, en canvi, només han estat regulats per uns pocs països però mantenint un enfocament similar. Va més enllà del nostre propòsit aprofundir en una anàlisi comparada, i per això ens remetem a l'informe *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates* (Eurofound, 2022). No obstant això, és destacable que aquest inclou un reconeixement explícit del treball híbrid. I s'hi refereix com un terme «que s'utilitza cada vegada més per referir-se a

les modalitats de treball que combinen, amb certa regularitat, el treball als locals de l'empresa i el treball a domicili o en altres llocs». Advertim que la idea ja existia abans de la pandèmia, amb el terme «teletreball parcial», i per això haurem d'estar atents a la confusió terminològica que es pot generar.

Pel que fa a Espanya, l'aprovació de la Llei 10/2021, de 9 de juliol de treball a distància, cobreix la inexistència d'un marc legal específic per al teletreball. Entre altres qüestions, es pot objectar al legislador que decideixi no incloure en la norma el teletreball associat a la pandèmia, malgrat que aquesta regulació sorgeix apressada per la implantació excepcional del teletreball a casa.

Finalment, si alcem la mirada, constatem que la pandèmia no només ha representat un augment en la proporció de persones que teletreballen habitualment des de casa. De fet, ha facilitat que el teletreball esdevingui en una modalitat consolidada d'organització del treball en el segle XXI i s'apunta que aquesta explosió revolucionària del treball des de casa canviarà el futur de l'ocupació de manera permanent.

3. Relat postpandèmia: el teletreball híbrid

Com acabem de veure, el teletreball s'ha mantingut després de la pandèmia de covid-19, però emergeixen pràctiques híbrides que intenten combinar el millor del treball des de casa amb el millor del treball a l'oficina. Aquesta nova composició és habitual en molts contextos i pot anar augmentant, però també s'argumenta que l'enfocament híbrid actual només representa una transició.

Sigui com sigui, el fet que el treball híbrid es percebi de manera positiva en l'actualitat indica que hi ha una actitud diferent respecte al teletreball o, si es prefereix, una sensibilitat més pragmàtica. En aquest sentit, una nova recerca documenta que, en l'era postcovid-19, la inclinació empresarial cap al teletreball i l'aspiració a teletreballar de les persones contractades és superior quan les persones en càrrecs directius o treballadores, respectivament, observen una millora en les percepcions sobre el teletreball entre els coneguts (Bloom *et al.*, 2022). El propòsit d'aquest estudi ha estat, bàsicament, assajar si el teletreball pot ser adequat en un escenari postpandèmia, i recollir indirectament les percepcions de les persones contractades en una gran empresa, respecte al teletreball experimentat durant l'emergència sanitària. Per fer-ho, es va dividir un extens nombre de treballadors en dos grups. Es va mantenir el treball a l'oficina per a un d'ells i, a l'altre, se li va permetre teletreballar des de casa dos dies a la setmana. La formació de grups va ser aleatòria, i la distribució es va fer segons el caràcter parell o senar de la data de naixement dels participants. Acabat l'estudi, els resultats clau que destaquen els investigadors són: primer, una millora de la satisfacció laboral autoinformada, valoració que suposa que els empleats donen valor al teletreball; segon, un impacte petit però positiu en la productivitat autoavaluada; tercer, una alteració de l'estructura de la setmana laboral, és a dir, diferents hores de dedicació diària, i, a l'últim, un increment en l'ús de comunicacions digitals –missatgeria o videotrucada–, fins i tot estant a l'oficina. Davant aquests resultats, l'empresa va valorar el potencial del teletreball com a instrument de retenció de talent i de millora de la satisfacció laboral i la productivitat, i va decidir ampliar la modalitat de teletreball híbrid a tota l'empresa. Els resultats també suggereixen que és convenient analitzar les experiències de teletreball dutes a terme, reflexionar sobre els possibles impactes en l'organització de treball i actuar en conseqüència.

És lògic imaginar que el manteniment sostingut del «teletreball d'emergència», durant un període més o menys dilatat en el temps, ha permès incorporar processos de millora contínua, per ajustar i adaptar la tecnologia i l'organització a un entorn bàsicament telemàtic. Aquesta circumstància fa pensar que la covid-19 ha canviat les dinàmiques i la percepció del teletreball. És més, cal tenir en compte, fins i tot, que alguns estigmes associats al mateix teletreball hagin pogut disminuir. Per exemple, podem creure que hem passat de la falta de control sobre el temps de treball durant els mesos de confinament a una aparent «sobirania» de la persona que teletreballa respecte del seu temps de treball. Podríem també parlar d'un millor «apoderament» individual per trencar els compartiments estancs en la distribució del temps i optimitzar el repartiment temporal de l'activitat, personal i professional. Aquest augment de la flexibilitat individual, afavoreix la conciliació i millora la percepció de benestar.

En conclusió, les noves experiències de teletreball ens ofereixen l'oportunitat de reflexionar sobre una dificultat connexa, com són les interferències bidireccionals vida-feina, i és un moment propici per ponderar els avantatges percebuts individualment i col·lectivament. Podem aprofitar la conjuntura actual per aprendre a gestionar aquest canvi de manera no traumàtica i treballar perquè els ocupadors no facin un pas enrere en el desplegament del teletreball en els pròxims anys, vehiculin més oportunitats de teletreball híbrid i facilitin treballar a distància als treballadors que prefereixen aquesta modalitat.

Reflexions finals

En aquestes línies hem parlat del teletreball com si fos una cosa òbvia. Amb això no suggerim que el teletreball sigui una opció indiscutible. Simplement, volem reconèixer que les circumstàncies contextuais dels anys 2020-2021 han permès superar la por al teletreball, una forma de treball pràcticament desconeguda per dur a terme l'activitat productiva, així com eliminar barreres organitzatives i disminuir recels a la seva implementació. Ha posat de manifest que el teletreball és una realitat indissociable i necessària en una economia digital, que es construeix en xarxa, sense límits d'extensió. Hem après que el treball es pot fer en una varietat de llocs gràcies a les TIC, encara que no tots els emplaçaments són igual de propicis per a tota mena de tasques. En la mesura que el teletreball híbrid permet una reconfiguració constant de l'activitat, es pot visualitzar com una fórmula atractiva, que té futur.

Es dona la circumstància, a més, que quan en referim al teletreball com a híbrid, i no com a temps parcial, alterem prou el matís terminològic per canviar cognitivament el nostre punt de referència. Queda clar que quan observem el teletreball des de l'escenari estàndard, un entorn de treball presencial, ens referim a un teletreball a temps parcial. Aquest punt de partida dificulta el debat, perquè està definit per uns paràmetres –temps i espai– que no ens ajuden a resoldre moltes situacions que la digitalització planteja a la realitat del treball. Llegir una informació des del portàtil, fora de l'horari i ubicació estàndard beneficia únicament el lector o pot aportar valor a l'empresa si aquesta informació es comparteix en el lloc de treball i contribueix a crear coneixement? Quan es respon un correu electrònic, amb el mòbil personal des d'una sala d'espera, per exemple, del metge, es beneficia l'empresa exclusivament o la flexibilitat ofereix la possibilitat de millorar la conciliació personal? Encara hi ha zones grises pel que fa a avantatges i inconvenients.

En qualsevol cas, un gran nombre de supòsits actuals susciten preguntes als quals, òbviament, una norma no pot donar una resposta particular. Des d'aquesta perspectiva, no podem obsessionar-nos amb la norma jurídica, la producció de la qual sovint està dissociada de la seva aplicació. A més, el teletreball és una realitat en construcció i les previsions legals no responen bé a les incerteses. Assumim que el «dret no resol els contratemps que s'han produït. No pot: ja han succeït» (Farnsworth, 2020) i avancem cap a una regulació que combini cultura de treball, polítiques reals i perspectiva de futur.

Referències bibliogràfiques

- BLOOM, Nicholas; HAN, Ruobing; LIANG, James (2022, julio). «How Hybrid Working From Home Works Out». A: *Working Paper*, núm. 30292. DOI: <https://doi.org/10.3386/w30292>.
- FARNSWORTH, Ward (2020). *El analista jurídico. Una panoplia para pensar sobre el Derecho*. Aranzadi.
- FELSTEAD, Alan (2012). «Rapid change or slow evolution? Changing places of work and their consequences in the UK». A: *Journal of Transport Geography*, vol. 21, pàg. 31-38. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2011.10.002>.
- EUROFOUND (2010). *Telework in the European Union* [en línia]. Disponible a: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- EUROFOUND (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* [en línia]. Disponible a: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- EUROFOUND (2020). *Living, working and COVID-19*. COVID-19 Series [en línia]. Disponible a: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- EUROFOUND (2022a). *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty* [en línia]. Disponible a: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/fifth-round-of-the-living-working-and-covid-19-e-survey-living-in-a-new-era-of-uncertainty>. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- EUROFOUND (2022b). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates* [en línia]. Disponible a: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2005, 2013). *Fourth European Working Conditions Survey* [en línia]. Disponible a: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/working-conditions/fourth-european-working-conditions-survey>. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.

NILLES, Jack (1975). «Telecommunications and organizational decentralization». A: *IEEE Transactions on Communications*, vol. 23, núm. 10, pàg. 1142-1147. DOI: <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>.

Citació recomanada: SABADELL-BOSCH, Mar. Teletreball en evolució: una aproximació narrativa. *Oikonomics* [en línia]. Novembre 2022, n.19. ISSN 2330-9546. DOI. <https://doi.org/10.7238/o.n19.2224>



Mar Sabadell-Bosch

msabadell@uoc.edu

Professora dels Estudis d'Economia i Empresa. Universitat Oberta de Catalunya

Llicenciada en Dret per la Universitat de Barcelona (UB, 1987) i membre de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona. Màster en Societat de la Informació i el Coneixement (UOC, 2003)

i doctora per la mateixa universitat.

Professora dels Estudis d'Economia i Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya, des del 1999, en matèries relacionades amb la fiscalitat empresarial, el dret del treball i la prevenció de riscos laborals. Entre els anys 2006 i 2008 ha estat adjunta del vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat (2006-2008) i, amb posterioritat, del vicerector de Professorat i Política Universitària (2009).

En el marc del grup de recerca consolidat DigiBiz, Digital Business Research Group (2017-SGR-368), del qual és membre, ha participat en projectes de recerca finançats per agències espanyoles i europees. S'ha especialitzat en l'anàlisi de les transformacions que experimenta el treball, com a resultat del procés de digitalització de l'economia i la societat, i, concretament, en teletreball i les seves implicacions organitzatives i en seguretat i salut laboral. L'activitat d'R+D+i també se centra en el desenvolupament d'ambients d'aprenentatge en línia per a la pràctica professional i acreditació de competències, i ha rebut la distinció Jaume Vicens Vives (2017) de la Generalitat de Catalunya de qualitat docent.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>.

