

Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral

Introducción

Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han revolucionado el trabajo y la vida cotidiana en el siglo XXI, ya que permiten a las personas conectarse con sus amigos, su familia, compañeros de trabajo y jefes, en cualquier momento. Sin embargo, también facilitan la intromisión del trabajo remunerado en los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal. La desvinculación del trabajo remunerado de los espacios de oficina tradicional ha sido un factor crucial en este desarrollo. Hoy día, el trabajo de oficina y, en términos más generales, el trabajo basado en el conocimiento, se fundamenta en gran medida en Internet y se desarrolla prácticamente desde cualquier lugar y en cualquier momento. Esta nueva independencia espacial ha transformado el papel de la tecnología en el entorno de trabajo, ofreciendo nuevas oportunidades y planteando nuevos desafíos.

En este informe se examinan la relación entre el teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T/TICM) y el ámbito laboral. El T/TICM puede definirse como el uso de las TIC, a saber, teléfonos inteligentes, tablets, ordenadores portátiles y ordenadores de sobremesa, para trabajar fuera de las instalaciones de la empresa. El informe sintetiza las investigaciones realizadas por la red de corresponsales europeos de Eurofound en diez Estados miembros de la UE: Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Países Bajos, Reino Unido y Suecia, y por expertos de la OIT en Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos. A estos corresponsales se les pidió que analizaran y resumieran las conclusiones de los datos y la bibliografía especializada acerca del tema del T/TICM en sus respectivos países.

El informe clasifica a los trabajadores T/TICM en función de su lugar de trabajo (casa, oficina u otra ubicación) y de la intensidad y frecuencia de las TIC fuera de las dependencias de la empresa. Se identificaron los siguientes grupos: las personas que trabajan regularmente desde su casa con las TIC, los trabajadores T/TICM ocasionales, con una movilidad y frecuencia de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa de nivel medio o bajo y los trabajadores T/TICM con alta frecuencia de trabajo desde distintas ubicaciones, incluso desde casa.

El alcance de la adopción de la fórmula T/TICM en los distintos países y sus efectos en el tiempo de trabajo, el

rendimiento, la conciliación entre la vida laboral y la personal y la salud y el bienestar se analizan mediante la información procedente de los estudios nacionales y complementada por los datos de la sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EECT). El informe también examina las iniciativas políticas emprendidas por los gobiernos, los interlocutores sociales y las empresas en relación con el T/TICM. Las conclusiones pueden contribuir al desarrollo de políticas eficaces en los ámbitos de la digitalización, la consecución de unas condiciones de trabajo justas y el trabajo digno en Europa y en otras regiones del mundo.

Conclusiones principales

La incidencia del T/TICM está relacionada no solo con los avances tecnológicos registrados en los países sino, también, con la estructura económica y las cultura de trabajo existente. Entre los países analizados en este informe, presentan unos porcentajes de T/TICM elevados: Finlandia, Japón, Países Bajos, Suecia y Estados Unidos. En general, la incidencia del T/TICM varía considerablemente, entre el 2 % el 40 % de los trabajadores, dependiendo del país, la profesión, el sector y la frecuencia con que los trabajadores participan en esta modalidad de empleo. En la Unión Europea, alrededor del 17 % de los trabajadores desempeña su actividad profesional en el marco de algún tipo de T/TICM. En la mayoría de los países, es mayor el porcentaje de trabajadores que recurre al T/TICM ocasionalmente que el que lo hace de manera regular. El T/TICM es más común entre los profesionales y directivos, aunque también es significativo entre los que ejercen tareas de administrativo o entre los empleados de ventas. En cuanto al género, es más probable que sean los hombres los que realicen T/TICM que las mujeres, en cambio, es más frecuentes que sean las mujeres las que opten por el teletrabajo en casa, lo que sugiere que los roles y modelos de trabajo atribuidos a los hombres y a las mujeres y la vida familiar en los diferentes países desempeñan un papel relevante en la configuración del T/TICM.

Respecto a los efectos positivos del T/TICM, se incluyen la reducción de los tiempos de desplazamiento desde casa al trabajo, el aumento de la autonomía en cuanto al tiempo de trabajo, lo que permite una mayor flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, la mejora de la

conciliación entre la vida laboral y la personal en general y el aumento de la productividad. Las empresas se benefician de la mejora de la conciliación, lo que puede llevar a un aumento de la motivación y una reducción de la rotación de personal en la empresa, la mejora de la productividad y la eficiencia y la reducción de la necesidad de espacio de oficina y de los costes asociados. Entre las desventajas del T/TICM cabe citar la tendencia a trabajar más horas, la superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal (interferencia trabajo-casa) y, como consecuencia, la intensificación del trabajo. Los que trabajan desde casa parecen señalar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mientras que los trabajadores de «elevada movilidad» están más expuestos al riesgo de padecer efectos negativos en la salud y el bienestar. Las modalidades parciales y ocasionales de T/TICM parecen presentar un saldo más favorable entre las ventajas y los inconvenientes. Desde una perspectiva de género, las mujeres que hacen T/TICM tienden a trabajar menos horas que los hombres y parecen lograr un nivel de conciliación entre la vida laboral y la personal algo mejor.

Las conclusiones sobre los efectos del T/TICM son, por lo tanto, muy ambiguas y están relacionadas con la interacción entre el uso de las TIC, el lugar de trabajo en determinados entornos laborales, el desdibujamiento de los límites entre la vida laboral y la personal y las características de las distintas profesiones. Además, el que el T/TICM sustituya al trabajo en la oficina o lo complementa parece ser un factor importante a la hora de determinar resultados positivos o negativos.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002) aborda, en cierta medida, las ventajas y los riesgos posibles del T/TICM en los Estados Miembros de la UE, si bien marcos similares no existen fuera de la UE. Algunos países han emprendido iniciativas que abordan las condiciones de trabajo de los trabajadores T/TICM. Sin embargo, la mayoría de los ejemplos se refieren al teletrabajo formal ejercido desde casa. Solo en iniciativas muy recientes de los gobiernos, los interlocutores sociales y las empresas se han empezado a abordar otros aspectos del T/TICM, tales como el trabajo informal o las horas suplementarias, a través de medidas que limiten dicho trabajo ejercido fuera del horario normal de oficina.

Indicadores políticos

- Dado que el uso de las TIC fuera de las instalaciones de la empresa conlleva ventajas tanto para los trabajadores como para las empresas, las autoridades deberían tender a acentuar los efectos positivos y a reducir los negativos: por ejemplo, mediante la promoción del T/TICM a tiempo parcial y la restricción simultánea del teletrabajo informal o suplementario o del T/TICM de elevada movilidad, que conlleve unos horarios de trabajo muy prolongados.

- En realidad, la organización del tiempo de trabajo está cambiando, por lo que es necesario que su reglamentación refleje esta circunstancia. Es especialmente importante abordar la cuestión del T/TICM suplementario, que en algunos casos cabría considerar como horas extraordinarias no remuneradas, y garantizar que se respeten los períodos mínimos de descanso.
- Un problema importante a la hora de aplicar los principios de prevención y la legislación en materia de Seguridad y Salud Laboral al T/TICM se refiere a la dificultad de supervisar los entornos de trabajo fuera de las instalaciones del empleador. Un proyecto de la Agencia Europea para la Seguridad y la salud en el Trabajo (EU-OSHA) titulado «Previsión de riesgos nuevos y emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo relacionados con las TIC y la ubicación del trabajo hasta 2025» (*Foresight on new and emerging risks in occupational safety and health associated with ICT and work location by 2025*) permitirá a los responsables de la formulación de políticas dar una respuesta a tales problemas.
- Para aprovechar plenamente el potencial del T/TICM y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores interesados, serán necesarias iniciativas de formación y sensibilización, tanto para los trabajadores como para los directivos, en cuanto al uso eficaz de las TIC en el teletrabajo, así como acerca de los posibles riesgos y de cómo gestionar de manera eficaz la flexibilidad que ofrece este régimen.
- El T/TICM puede desempeñar una función importante en las políticas que tienen por objeto promover la integración en la sociedad y en el mercado de trabajo de determinados grupos sociales. Algunos ejemplos de ciertos países indican que esta modalidad de trabajo sirve para incrementar la participación en el mercado de trabajo de trabajadores de edad avanzada, las mujeres jóvenes con hijos y las personas con discapacidad.
- Las iniciativas gubernamentales y los convenios colectivos nacionales o sectoriales son importantes para proporcionar un marco general para una estrategia en materia de T/TICM. Este marco debe proporcionar las condiciones necesarias para el desarrollo de acuerdos específicos que atiendan a las necesidades y preferencias de los trabajadores y de las empresas.
- Deben tenerse en cuenta las conclusiones con respecto a las diferencias en las condiciones de trabajo de quienes participan en los diferentes tipos de T/TICM, por ejemplo, diferencias entre el teletrabajo en casa o el trabajo de elevada movilidad. Las medidas políticas deben abordar las causas subyacentes a los efectos negativos del T/TICM en relación con las condiciones de trabajo que se identifican en el estudio.

Más información

El informe «Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral» (*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*) está disponible en www.eurofound.europa.eu/publications.

Para obtener más información, póngase en contacto con Óscar Vargas, Director de Investigación, en ova@eurofound.europa.eu o con Jon Messenger, Jefe de Equipo de Condiciones de Trabajo, OIT, en el e-mail Messenger@ilo.org.