

El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital

Introducción

El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) son toda modalidad laboral en la que los trabajadores desempeñan sus labores a distancia, fuera de las instalaciones del empleador o de una ubicación fija, utilizando tecnologías digitales como redes, portátiles, teléfonos móviles e internet. Este modelo ofrece a los trabajadores una flexibilidad sin precedentes con respecto al lugar y al momento en el que trabajan. El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC han surgido en el contexto de la evolución del escenario económico y laboral, que incluye la digitalización, la flexibilización del mercado laboral, el aumento de la participación de la mujer en dicho mercado y la competencia a escala mundial.

El presente informe analiza las condiciones de empleo y laborales de los trabajadores con modalidades de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC. Se centra en el efecto que el entorno laboral y la organización del trabajo asociada al teletrabajo y al trabajo móvil basado en las TIC tienen en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en la salud, en el rendimiento y en las perspectivas de los trabajadores. Dado que la conciliación de la vida familiar y la vida profesional constituye al mismo tiempo un objetivo y un reto del teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC, así como una preocupación fundamental de la política social de la Unión Europea (UE), el informe incluye un capítulo que examina las reglamentaciones de la UE asociadas directamente a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC.

Contexto político

El acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo (2002) constituye el documento principal de ámbito europeo que trata esta cuestión y aborda determinadas condiciones laborales del teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC. La Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo (2003/88/CE) también es pertinente, en la medida en que limita la duración de la semana de trabajo y establece períodos mínimos de descanso diario. También tendrán cierta repercusión dos nuevas iniciativas reglamentarias de la UE:

- la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional (COM/2017/0253 final), que amplía el derecho existente a solicitar fórmulas de trabajo flexibles (por ejemplo, fórmulas de trabajo a distancia y

calendarios laborales flexibles) para todos los progenitores y cuidadores que trabajan;

- la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles (COM/2017/0797 final), que incluye disposiciones sobre el lugar de trabajo y los modelos de trabajo.

Ambas directivas forman parte del proceso de implantación del pilar europeo de derechos sociales.

El trabajo flexible mediante el uso de las TIC se ha convertido en una importante cuestión en los debates de política social de muchos países de Europa. Algunos han adoptado disposiciones sobre el derecho a desconectar con el fin de proteger a los trabajadores frente a los efectos negativos de dichas fórmulas.

Conclusiones principales

- Las modalidades de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC son beneficiosas para los trabajadores por muchas razones en comparación con la modalidad tradicional de estar radicado en un único puesto de trabajo fuera de casa. Los trabajadores que se acogen a estas modalidades reflejan una mayor autonomía, una mayor conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, una productividad más elevada y un menor tiempo de desplazamiento hasta el trabajo. No obstante, puede haber inconvenientes: estas fórmulas pueden generar un horario de trabajo más largo, el solapamiento de la vida familiar y la vida profesional y un aumento de la intensidad del trabajo. Por lo general, los trabajadores suelen disfrutar de mejores condiciones laborales y resultados cuando el modelo de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC se lleva a cabo de forma puntual.
- Este modelo ofrece a los trabajadores una mayor autonomía, lo que supone un valor positivo. No obstante, la autonomía también puede generar una intensificación del ritmo de trabajo cuando se combina con volúmenes de trabajo elevados y culturas laborales dominadas por la competencia, la autogestión o mecanismos para lograr un rendimiento concreto. Esta es la «paradoja de la autonomía» que plantean estas fórmulas.
- En función de cómo se pongan en práctica, el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC pueden mejorar o socavar la conciliación entre la vida familiar y la vida

profesional. En el grupo de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC, que goza de una gran movilidad, el porcentaje de trabajadores con una conciliación deficiente de la vida familiar y la vida profesional es mucho mayor entre los trabajadores con hijos que entre quienes no los tienen. Por el contrario, la conciliación deficiente entre la vida familiar y la vida profesional tiene una mayor incidencia entre los teletrabajadores que desempeñan su labor desde casa habitualmente sin niños que entre quienes tienen niños.

- El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC plantean riesgos para el bienestar físico y mental de los trabajadores. Estos no solo tienen más posibilidades de sufrir estrés y otros problemas físicos y psicosociales, sino que tienen una mayor probabilidad de sufrir un fenómeno nuevo causado por la digitalización: el presentismo virtual, es decir, trabajar desde casa cuando se está enfermo pero no tan enfermo como para dejar de trabajar.
- El trabajo a distancia no parece limitar la participación en iniciativas de formación, aunque es posible que los trabajadores a distancia se pierdan algunos tipos de aprendizaje informal en el lugar de trabajo. Asimismo, los trabajadores con modalidades de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC suelen tener mejores perspectivas profesionales, en parte debido al intenso horario en el que trabajan, a su nivel de compromiso, al apoyo que reciben de sus superiores y a su nivel de ocupación. Este dividendo profesional suele darse más en trabajadores con cualificación media o alta.
- No todos los trabajadores se benefician por igual de los modelos de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC. Por ejemplo, aunque puede facilitar el acceso al empleo de los grupos vulnerables, existe el riesgo de que los compañeros y los superiores perciban un compromiso menor de los teletrabajadores habituales radicados en casa. Este hecho, junto con la falta de visibilidad, podría mermar sus oportunidades de desarrollo profesional. Desde una perspectiva más amplia, en torno a la cuarta parte de los trabajadores con este tipo de modalidad poseen un empleo precario.
- La implantación de reglamentaciones para mejorar la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional laboral en el contexto del trabajo flexible utilizando las TIC varía en toda Europa. Tan solo algunos países han adoptado legislación que aborda el derecho a desconectar.

Indicadores políticos

- Existen diferencias en la manera en que la modalidad de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC se pone en práctica, que deben tenerse en cuenta en la elaboración de políticas. Por ejemplo, debe limitarse el modelo intensivo de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC, dado que influye negativamente en los trabajadores. Asimismo, las políticas generales que abordan las normas mínimas en las condiciones de trabajo deben englobar el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC e incluir a los trabajadores con empleos precarios en dichas fórmulas.

- Se necesitan mejoras en la organización del trabajo para hacer frente a los riesgos asociados al teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC, y las iniciativas relativas al lugar de trabajo podrían facilitar este aspecto. Deben diseñarse sistemas de supervisión y control para dotar a los trabajadores con modalidades de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC de una autonomía real, para garantizar que los datos sobre ellos se utilicen de forma apropiada y para impedir que los modelos de tiempo de trabajo perjudiquen su salud y su bienestar. La negociación colectiva y el diálogo social deben contribuir a diseñar y a poner en práctica dichas iniciativas.
- Los modelos de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC deben fomentarse como vía para mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional (por ejemplo, mediante la transposición de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional). Esto debe hacerse entendiendo que cualquiera de estas iniciativas puede tener implicaciones para la igualdad de género, y deben respetarse horarios favorables para los empleados y límites máximos del horario laboral.
- La Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles debería contribuir a la mejora de determinadas condiciones para los trabajadores con modalidades de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC. No obstante, también es preciso evaluar si la actual Directiva relativa a la organización del tiempo de trabajo y el acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo son suficientes para implantar las disposiciones relativas a estos trabajadores (y su protección), en particular las medidas encaminadas a registrar, supervisar y controlar su horario laboral.
- La reglamentación del teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC —como el derecho a desconectar— podría ser la única vía para frenar la tendencia hacia una cultura del trabajo caracterizada por una intensidad de trabajo autoimpuesta basada en el proyecto, un trabajo remunerado en función del rendimiento y una disponibilidad constante. Tales reglamentaciones exigirían un diálogo social eficaz a escala empresarial y sectorial a fin de garantizar una implantación y un cumplimiento efectivos.
- El efecto que el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC tienen en la salud podría mejorarse definiendo de forma más clara las responsabilidades de los trabajadores en cuanto a la organización de su trabajo y su lugar de trabajo cuando desempeñan sus labores a distancia y al rendimiento que se espera de ellos. El desarrollo y la aplicación de evaluaciones de riesgos psicosociales y la gestión a escala empresarial también constituyen una parte esencial de la identificación y la mitigación de los posibles riesgos para la salud de los trabajadores a distancia. Junto a los problemas tradicionales, como los elevados niveles de estrés, deben tenerse en cuenta los nuevos fenómenos, como el presentismo virtual.

Información complementaria

El informe *El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital* puede obtenerse en <http://eurofound.link/ef19032>

Director de investigación: Oscar Vargas-Llave

information@eurofound.europa.eu