



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



Jon C. Messenger, OIT

# Resumen de la Presentación

- La evolución del teletrabajo en tres “generaciones”
- Definición del teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T/TICM) y la metodología del estudio
- Incidencia e intensidad del trabajo (T/TICM)
- Los efectos de las T/TICM en el mundo del trabajo
- Conclusiones
- Sugerencias de política
- Desafíos

# 1ª Generación de Teletrabajo: Teletrabajo regular desde casa



- El término “Teletrabajo” se originó en el análisis sobre la industria de la información de Jack Nilles en el Estado de California, EE.UU. (Nilles, 1975).
- Se enfocó principalmente en la reducción del tiempo de desplazamiento y sus costos asociados, una gran preocupación en el Sur de California.
- La idea era trasladar el lugar de trabajo a los hogares de los empleados o cerca de ellos: trabajar desde casa, es decir, oficina en casa.
- Las tecnologías de la época, es decir, la combinación de computadoras y herramientas de la comunicación, permitieron este “teletrabajo”.
- El lugar de trabajo en la casa o cerca de ella era más barato y ecológico, pero requería computadores fijos y teléfonos.

# 2ª Generación de Teletrabajo: La Oficina Móvil



- Las TIC evolucionaron muy rápidamente, convirtiéndose en dispositivos más pequeños y livianos. Por ejemplo, computadoras portátiles y teléfonos móviles.
- Estos dispositivos permitieron a los empleados trabajar no sólo desde casa, sino también desde muchos otros lugares.
- Di Martino y Wirth (1990) ampliaron las opciones del Teletrabajo al “trabajo móvil”, pero las percepciones cambiaron lentamente.
- Al comienzo, la Oficina Móvil fue utilizada principalmente por gerentes y profesionales en marketing y finanzas, pero se expandió gradualmente.
- La Oficina Móvil rompió con la clásica estructura de trabajo bipolar: el trabajo podría realizarse no sólo en las instalaciones de los empleadores o en el hogar, sino también en ubicaciones intermedias ("terceros espacios").

# 3ª Generación de Teletrabajo: La Oficina Virtual



- En Digital Nomad, Makimoto y Manners (1997) predijeron que el acceso a Internet a través de enlaces de radio y transistores cada vez más pequeños fusionarían las tecnologías de la información y las comunicaciones, generando el "producto ideal" de la industria.
- La predicción de Makimoto & Manners se volvió realidad con las *nuevas TICs* (smartphones e ipads).
- La información ya no tiene que ser transportada físicamente; ahora se almacena en redes y "nubes", y se puede acceder instantáneamente con un pequeño dispositivo *desde cualquier lugar en cualquier momento*.
- La naturaleza "en cualquier momento y en cualquier lugar" de la Oficina Virtual está generando debates importantes sobre sus efectos en los trabajadores.

# Definición del trabajo T/TICM

**“El trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T/TICM)”** corresponde a la tercera generación de teletrabajo. Incluye todo el trabajo realizado por trabajadores utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) fuera de las instalaciones de la empresa.

# Alcance del Estudio

## PAÍSES:

- Europa: Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, los Países Bajos, España, Suecia, Reino Unido.
- Otros países: Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos.

## POBLACIÓN:

- Focalizado en trabajadores asalariados, pero comparando con independientes cuando fuera relevante.

# Metodología

## Cuestionario conjunto de expertos OIT-Eurofound (2015)

1. Incidencia de Teletrabajo/ trabajo mediante tecnologías móviles (T/TICM)
2. Efectos del Teletrabajo / trabajo mediante tecnologías móviles (T/TICM)
  - Horas de trabajo y horarios laborales
  - Desempeño individual / laboral y desempeño organizacional
  - Conciliación entre la vida laboral y personal
  - Salud y bienestar: riesgos y resultados
3. Políticas sobre Teletrabajo/ trabajo mediante tecnologías móviles (T/TICM)
  - Ejemplos de empresas
  - Acuerdos Nacionales y Sectoriales
  - Iniciativas Gubernamentales
- 4 .Comentarios.

## Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EECT, 2015)

- Tipologías basadas en incidencia y lugar
- Políticas comparadas
- Efectos



# Metodología:

## T/TICM categorías de trabajadores

Categoría	Uso de TIC	Lugar de trabajo	
Teletrabajo regular desde casa	Siempre o casi todo el tiempo	Trabajar varias veces por mes en al menos un lugar distinto de las dependencias del empleador.	Desde casa al menos varias veces por mes y en todas las otras ubicaciones (excepto las dependencias del empleador) con frecuencia menor a varias veces por mes.
T/TICM de alta movilidad			Como mínimo varias veces por semana en al menos dos lugares distintos de las dependencias del empleador, o trabajar a diario en al menos otra ubicación.
T/TICM ocasional			Con menos frecuencia y/o en menos ubicaciones que T/TICM con alta frecuencia.
Siempre en las dependencias del empleador	Todas las categorías	Siempre en las dependencias del empleador	

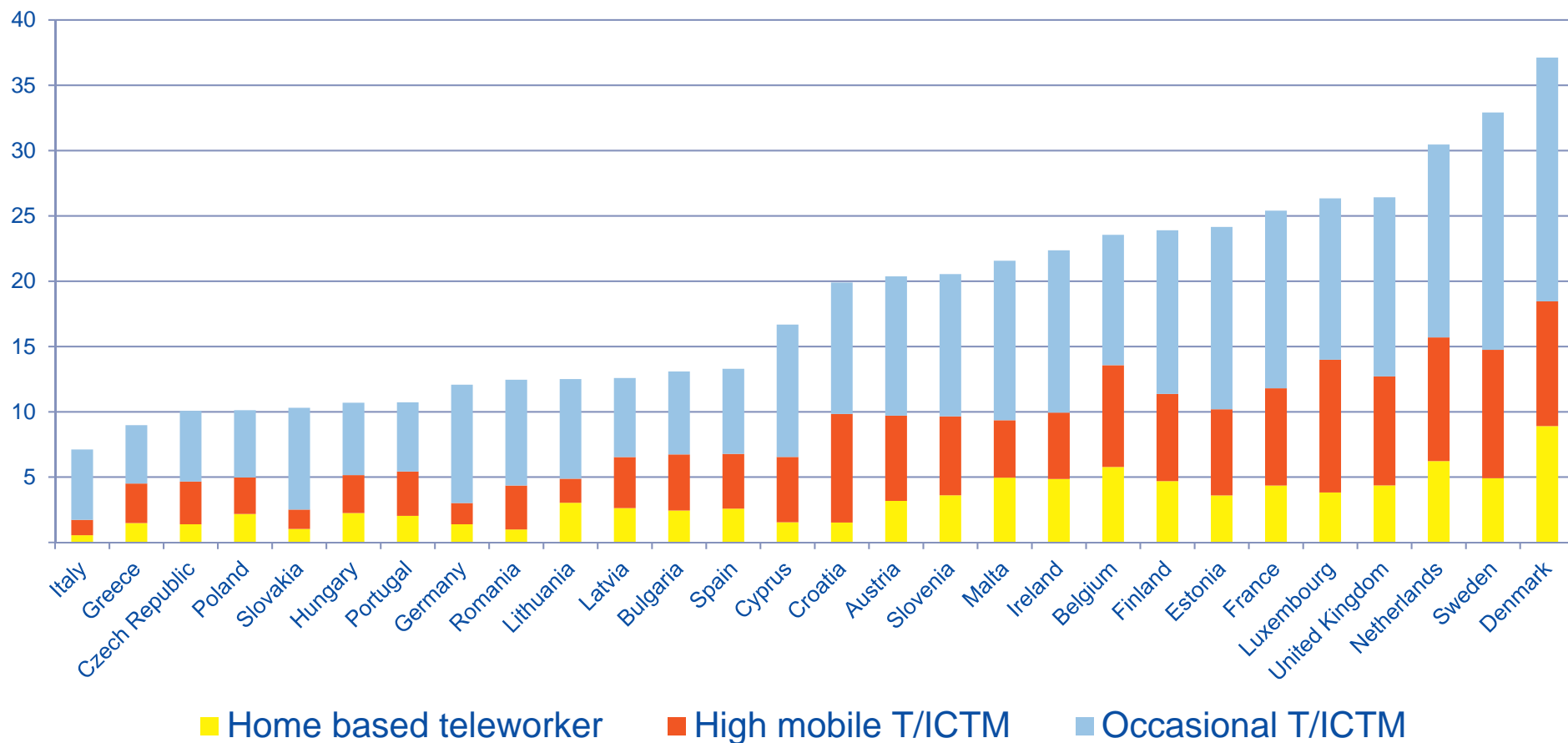
Fuente: Sexta EECT (2015).

# Incidencia de trabajo mediante T/TICM

- Aumento general en trabajo mediante T/TICM en los últimos años (especialmente en otros lugares, diferentes al hogar).
- T/TICM es más común entre los profesionales y gerentes, pero también es significativo entre los empleados de soporte administrativo y ventas.
- Respecto al género, en general los hombres tienen mayor probabilidad de realizar trabajo mediante T/TICM. Sin embargo, las mujeres realizan más teletrabajo regular (trabajan desde casa) que los hombres.
- Perfil: empleado a tiempo completo, altamente calificado, trabajando más desde la casa que desde otros lugares.

Country	Group	%	Year	Source
Argentina	T/ICTM (N/A) All workers	2	2011	National Survey on Information and Communication Technologies (ENTIC)
Belgium	Home-based telework (at least sometimes)** All workers	20	2011	Belgium Labour Force Survey
	Home-based telework (at least 1 day per week) Employees (Flemish region only)	23	2004	TOR-VUB
Finland	T/ICTM (during the last 12 months) Employees	28	2013	Finnish Working Life Barometer
France	T/ICTM proxy All workers	7	2004	DARES
		12	2012	Greenworking
Germany	Home-based telework (at least 1 day per week) All workers	12	2014	Mikrozensus
Hungary	Home-based telework (last four weeks) All workers	1	2014	Hungarian Labour Force Survey (Hungarian Central Statistical Office)
India	T/ICTM (at least 1 day per week) Employees	19**	2015	Own
Italy	T/ICTM (Scope N/A) All workers	5	2013	Smart Working Observatory of the Polytechnic University of Milan
Japan	T/ICTM (at least 8 hours per week) Employees	16	2014	Teleworking Population Research (TPR)
Netherlands	T/ICTM (At least 1 half day per week) Employees	15	2014	Statistics Netherlands and TNO
Spain	T/ICTM (proxy) All workers	7	2011	National Working Conditions Survey (National Statistics Institute)
Sweden	Home-based telework employees* (total)	32	2012	Statistics Sweden
	Employees (at least 1 day per week)	8		
UK	Home-based telework (reference week) Employees	4	2015	Labour Force Survey – Office for National Statistics
US	T/ICTM (at least 1 day per week) Employees	20	2012	General Social Survey (GSS)

# Incidencia de T/TICM : % de trabajadores en la UE-28 (EWCS)

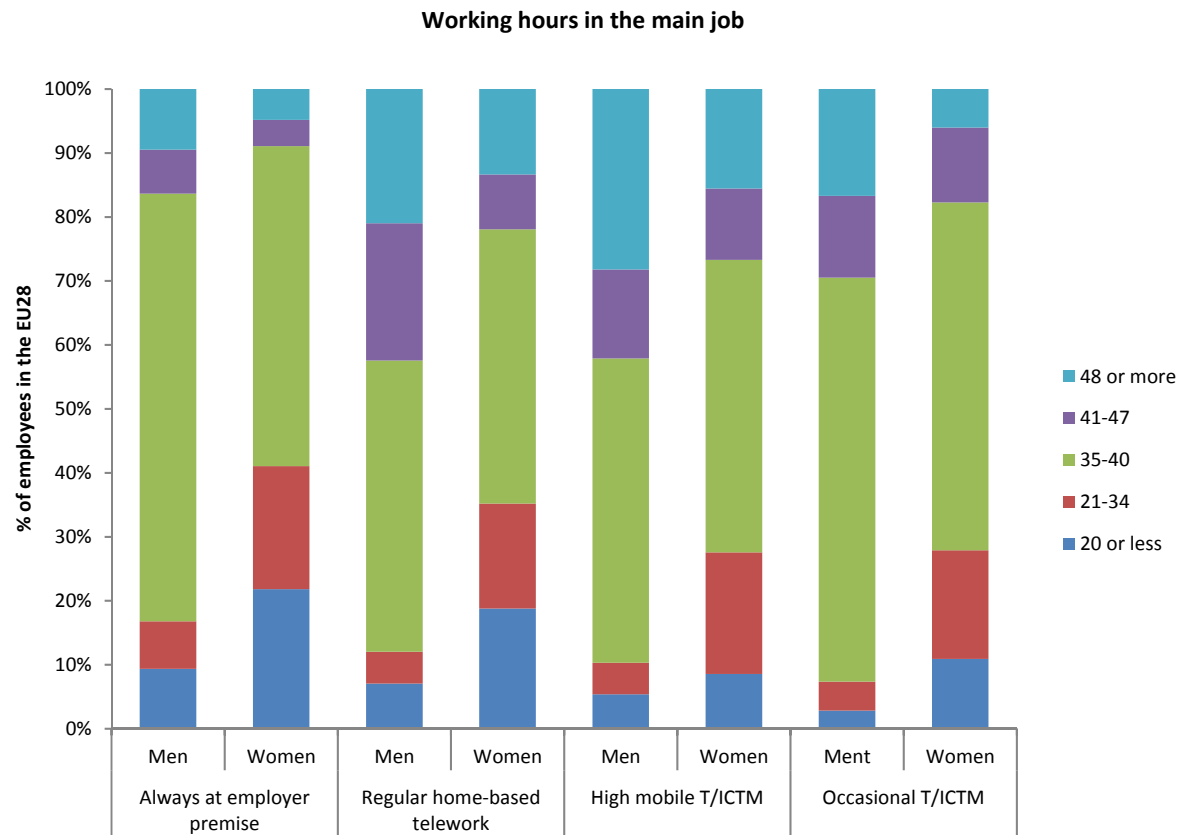


# Efectos de T/TICM : Tiempo de trabajo

- Todos los estudios nacionales informan que los trabajadores de T/TICM trabajan más horas que los empleados promedio en el país.
- Los estudios nacionales informan que los trabajadores de T/TICM también trabajan en horarios de trabajo más atípicos (noches, fines de semana), pero también realizan tareas personales durante las horas normales de trabajo. Por ejemplo, Bélgica, Finlandia, España, India, Japón.
- Los estudios nacionales también sugieren que los trabajadores de T/TICM tienen mayor autonomía en el tiempo de trabajo / "soberanía del tiempo". Por ejemplo, Bélgica, Finlandia, Francia, Japón, Países Bajos, España, Suecia, Reino Unido y EE. UU.

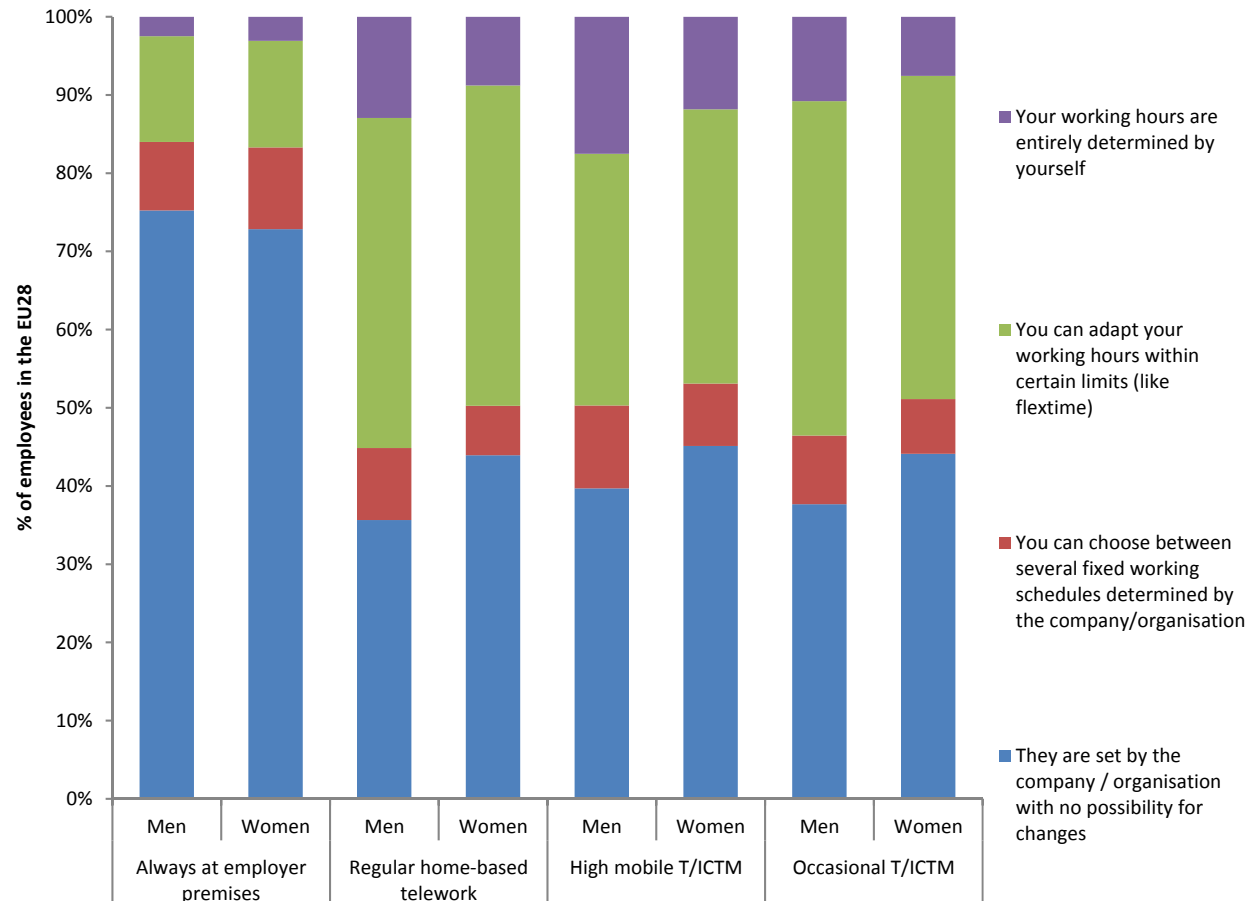
# Efectos de T/TICM : Tiempo de trabajo

Porcentaje de empleados según tipo de T/TICM, género y horas de trabajo, UE 28



# Efectos de T/TICM : Tiempo de trabajo

Porcentaje de empleados con autonomía en el tiempo de trabajo según T/TICM y género, UE 28



# Efectos de T/TICM: Conciliación entre la vida laboral y la personal

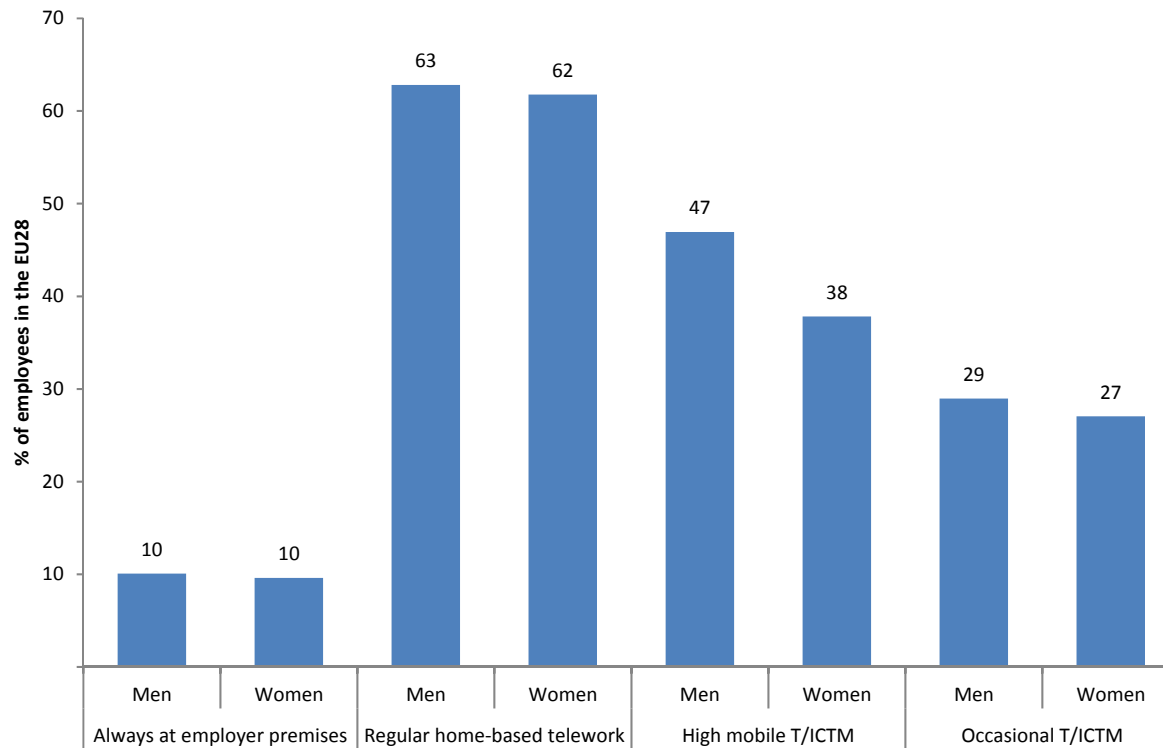
- La mayoría de los estudios nacionales sugieren que, en general, el trabajo mediante T/TICM tiene efectos positivos en el equilibrio entre la vida laboral y personal.
  - Resultados reportados más positivos en Argentina, Bélgica, Italia, España
- Sin embargo, la mayoría de los estudios nacionales *también* informan sobre "límites poco definidos" con mayor interferencia entre el trabajo-hogar.
  - Por ejemplo, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, India, Países Bajos, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos.
- Los trabajadores que realizan trabajo en su hogar, parecen informar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mientras que los trabajadores de "alta movilidad" reportan resultados más negativos.
- Las formas parciales y ocasionales de trabajo mediante T/TICM parecen dar como resultado un equilibrio más positivo que si se realiza con mayor frecuencia.
- Desde una perspectiva de género, las mujeres que realizan trabajo mediante T/TICM tienden a trabajar menos horas que los hombres, y las mujeres parecen lograr resultados ligeramente mejores en términos de balancear la vida laboral y personal.



# Efectos de T/TICM: Conciliación entre la vida laboral y la personal

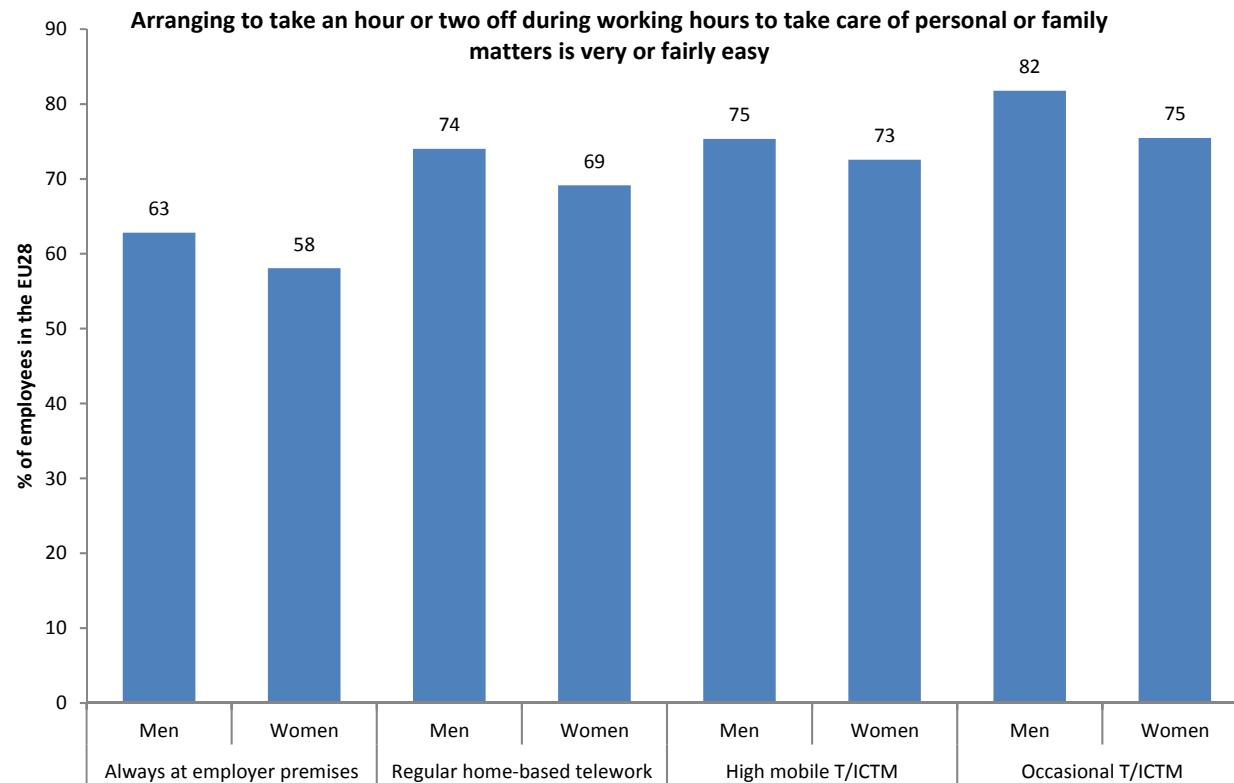
Empleados que reportan trabajar durante su tiempo libre para completar su trabajo según T/TICM y género, UE 28 (%)

Over the last 12 months, how often have you worked in your free time to meet work demands? (at least several times a month)



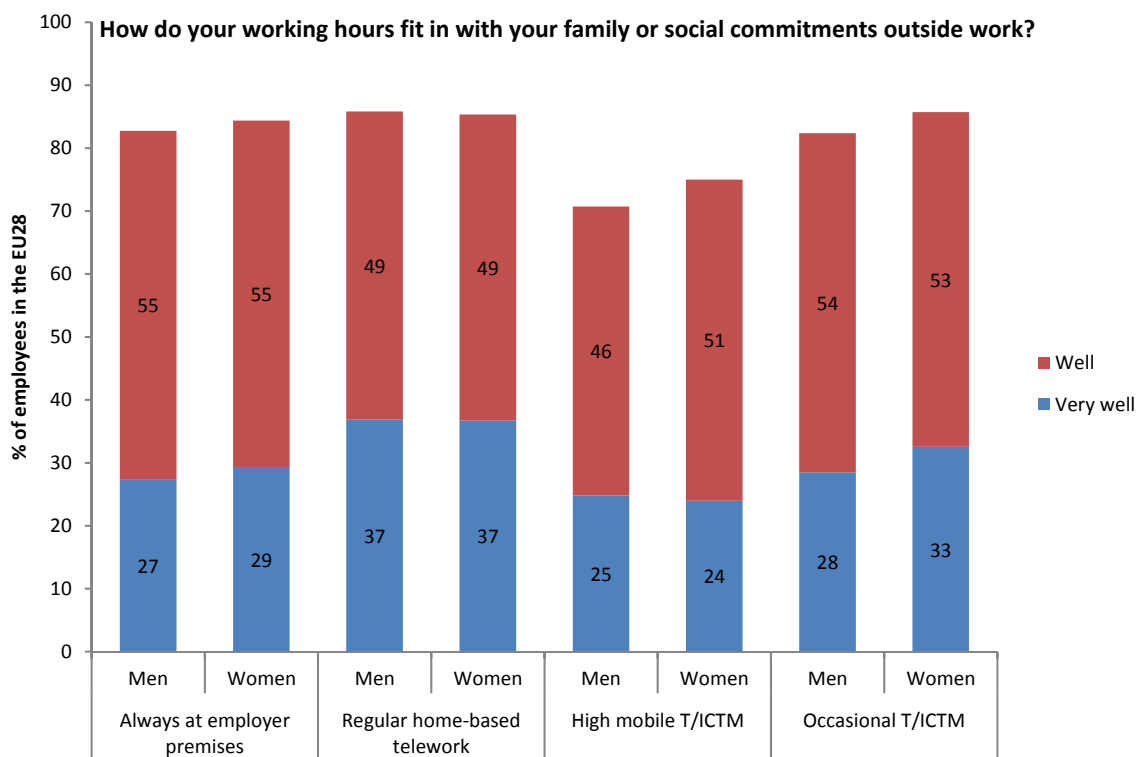
# Efectos de T/TICM: Conciliación entre la vida laboral y la personal

Empleados que reportan que les resulta fácil tomar un tiempo durante el horario de trabajo para atender cuestiones personales o familiares, según T/TICM y género, UE 28 (%)



# Efectos de T/TICM: Conciliación entre la vida laboral y la personal

Empleados que reportan que sus horarios de trabajo se ajustan bien con sus obligaciones familiares o sociales, según T/TICM y género, UE 28 (%)

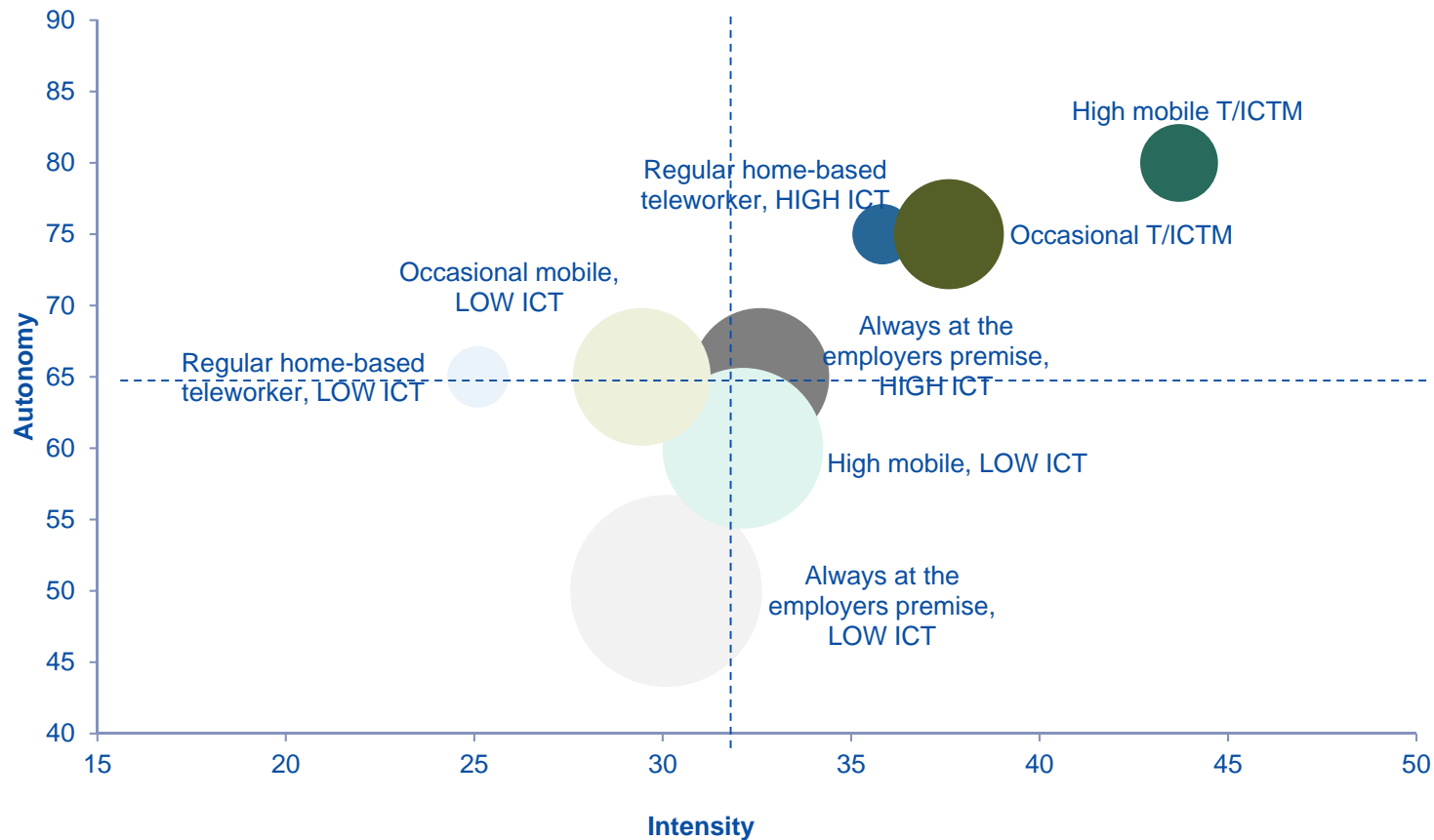


# Efectos de T/TICM: Salud y Bienestar

- Ergonomía: se necesita más investigación.
  - Finlandia, España, los Países Bajos.
- Límites poco definidos y estrés
  - Mayoría de los estudios nacionales de la UE
- Desplazamiento y reducción del estrés
  - Brasil, Francia, Alemania, Hungría, Japón, Reino Unido y EE.UU.
- Aislamiento es un problema potencial
  - Argentina, Brasil, Italia, Finlandia, Hungría, Japón, Países Bajos, Reino Unido.
- Flexibilidad, autonomía, intensificación del trabajo y estrés.

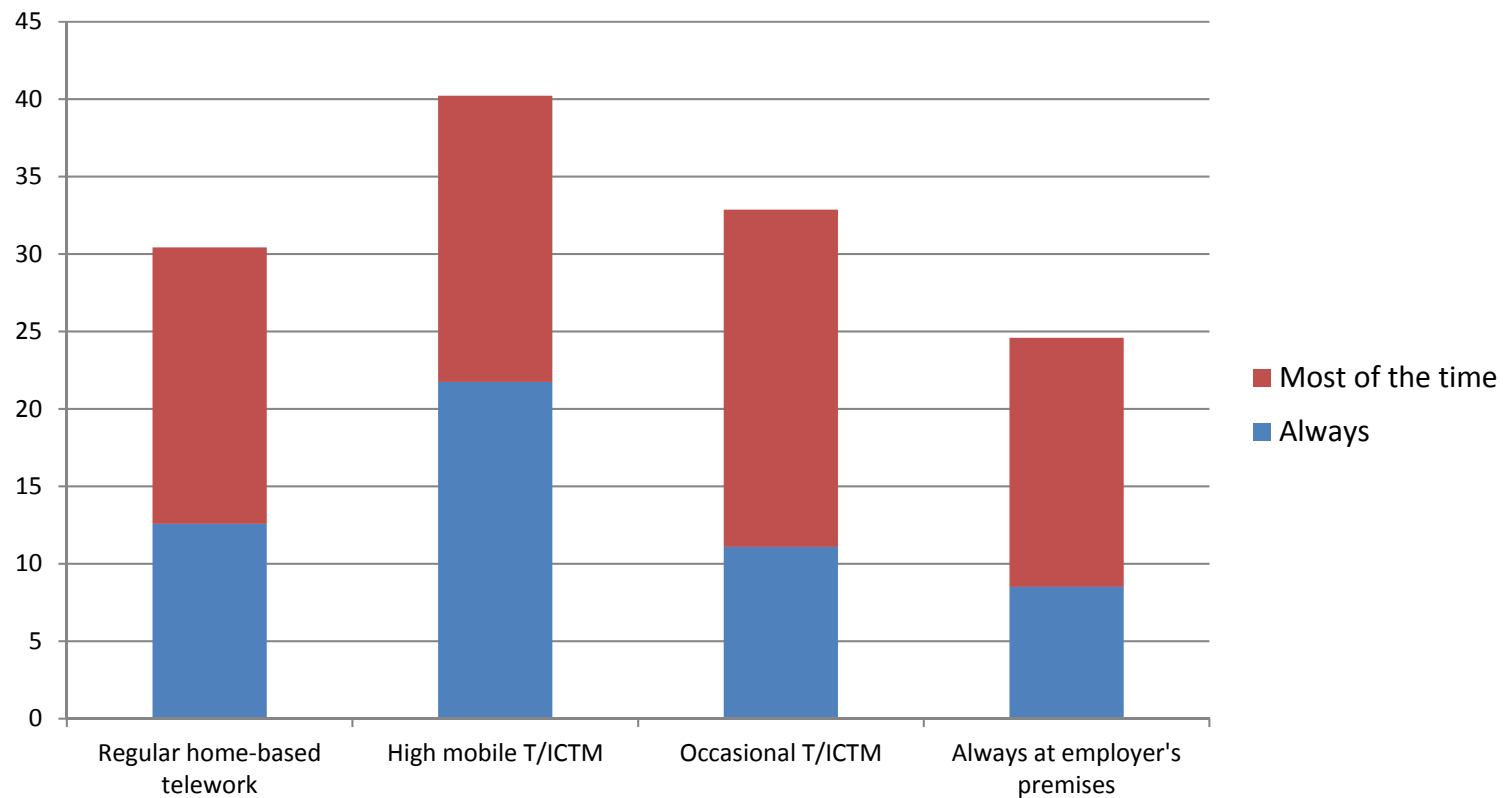
# Efectos de T/TICM :Salud y Bienestar

Índices de autonomía e intensidad en relación a trabajar fuera del establecimiento y frecuencia de uso de ICTs



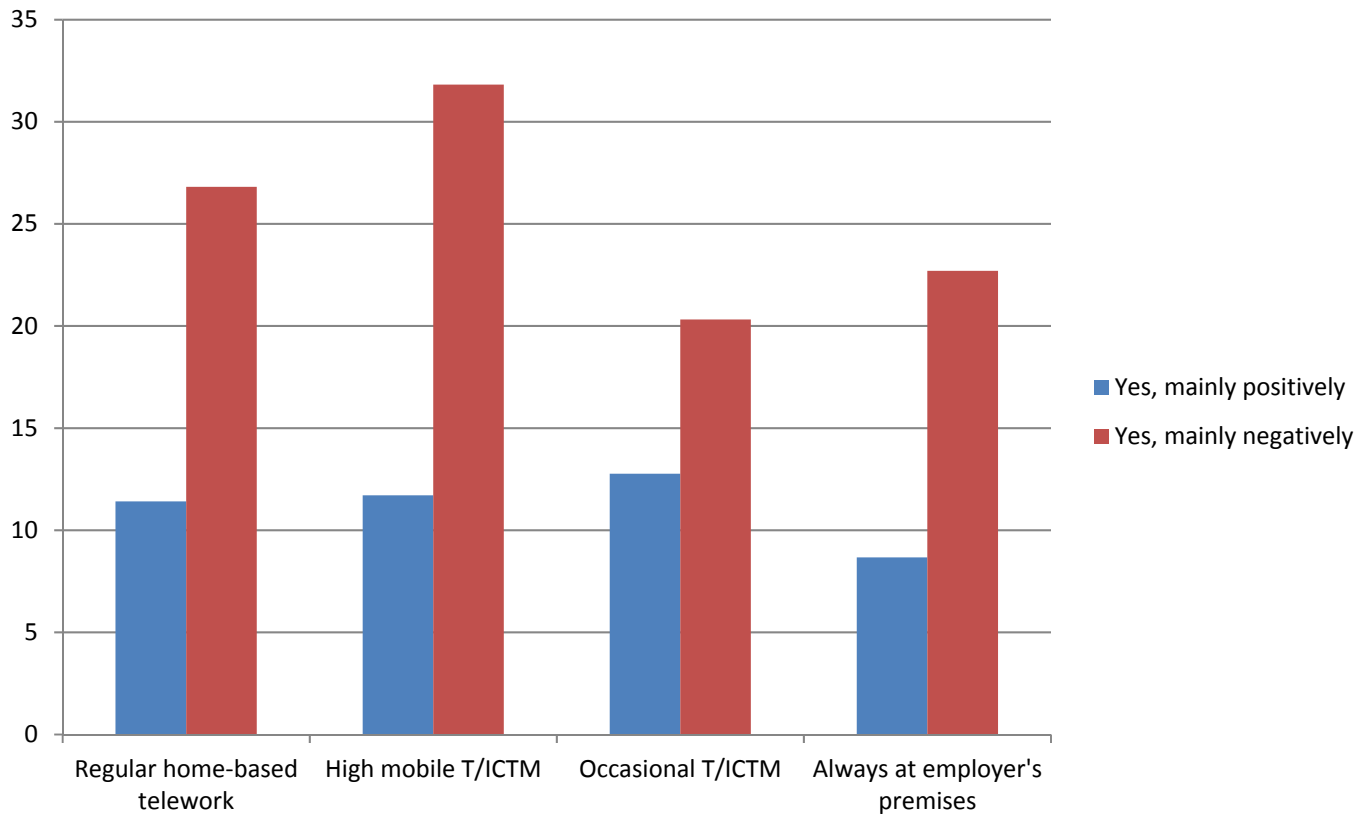
# Efectos de T/TICM :Salud y Bienestar

Porcentaje de empleados que reportan estar estresados siempre o la mayor parte del tiempo, según T/TICM, UE 28



# Efectos de T/TICM :Salud y Bienestar

Porcentaje de empleados que reportan que el trabajo afecta su salud (positiva o negativamente) según T/TICM, UE 28



# Efectos de T/TICM: Desempeño

- El trabajo mediante T/TICM generalmente tiene efectos positivos en el desempeño: innovaciones tecnológicas tienden a aumentar la productividad.
- Autonomía, balance trabajo y vida personal, motivación y desempeño.
- Ahorro de espacio de oficina y reducción de costos relacionados
- Algunas barreras: falta de habilidades para utilizar las T/TICM, comportamiento gerencial (especialmente "comando y control"), falta de períodos de descanso.



# Resumen de los Principales Efectos: Ambigüedad

- Horas de trabajo más largas y "porosas", incluidas las horas de trabajo suplementarias, PERO tiempo de viaje reducido, más autonomía de tiempo de trabajo para que los trabajadores organicen su horarios de trabajo basados en necesidades personales.
- Mejor equilibrio general entre el trabajo y la vida personal, PERO mayor interferencia entre el trabajo y el hogar y el trabajo en el hogar debido a la falta de definición de los límites de la vida laboral.
- Mayor intensidad laboral, PERO más autonomía en el tiempo de trabajo parece compensar la mayor intensidad, excepto para los trabajadores que realizan su trabajo mediante T/TICM de "alta movilidad".
- Mayor estrés para algunos trabajadores de T/TICM, especialmente los trabajadores móviles con TIC.
- Falta atención a la ergonomía y al problema potencial de aislamiento.
- En general se reportan efectos positivos sobre el desempeño individual/productividad.
- **El teletrabajo parcial (a tiempo parcial) y el trabajo ocasional con tecnología móvil de las TIC parecen producir el equilibrio más positivo en relación con los efectos del trabajo mediante T/TICM.**

# Políticas

- **Diálogo social sectorial y nacional**
  - En particular, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (2002); diálogo social nacional / sectorial en Bélgica, Finlandia, Italia, Países Bajos, España, Suecia
- **Legislación nacional y otras medidas gubernamentales.**
  - Los objetivos incluyen promover el equilibrio entre la vida laboral y personal (por ejemplo, varios países europeos), una mayor participación de la fuerza laboral de los grupos objetivos (por ejemplo, Japón, Brasil), la continuidad de las operaciones (por ejemplo, EE. UU.)
- **El “derecho a desconexión” (por ej: *le droit à la déconnexion* en Francia) y otras políticas empresariales relacionadas (Alemania)**
- **Políticas empresariales y organizacionales**
  - Principalmente vinculadas a dos objetivos: promover el equilibrio entre la vida laboral y personal y mejorar la competitividad (productividad/eficiencia)

# Conclusiones

- La incidencia del trabajo de T/TICM está creciendo, pero con diferencias sustanciales entre países.
  - 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.
- Desde una perspectiva de género:
  - En general, es más probable que sean los hombres los que realicen T/TICM que las mujeres, en cambio, es más frecuente que sean las mujeres las que opten por el teletrabajo en casa.
  - Las mujeres que realizan trabajo mediante T/TICM tienden a trabajar menos horas que los hombres, y parecen lograr resultados ligeramente mejores respecto del equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
  - Esto 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.

# Conclusiones

- Los efectos del T/CITM son ambiguos y quizás incluso contradictorios.
- 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.
- El que el T/TICM *sustituya* al trabajo en la oficina o en cambio lo *complemente* parece ser un factor importante a la hora de determinar si los resultados son positivos o negativos.

# Sugerencia de Políticas

- 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.
- 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.
  - 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.

# Sugerencia de Políticas

- 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.

# Los Desafíos

- El trabajo mediante T/TICM entrega una visión actual sobre los desafíos del futuro del trabajo.
- Es necesario ir más allá (respecto de si los T/TICM son “buenos” o “malos”) - claramente pueden ser uno u otro, o incluso ambos al mismo tiempo.
- La naturaleza ambigua de esta modalidad de trabajo, sugiere que necesitamos entender estos cambios impulsados por la tecnología y contribuir a darles forma de una manera que beneficie a la sociedad, al mismo tiempo que aborde los potenciales efectos negativos.
- **El futuro del trabajo *no* está determinado por la tecnología; el futuro del trabajo depende de nosotros.**



**Muchas gracias!**

Jon C. Messenger, ILO/INWORK  
messenger@ilo.org