

“Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar”

Un nuevo informe destaca las oportunidades y los desafíos del teletrabajo

Nuevo informe de OIT-Eurofound analiza cómo el uso de las modernas tecnologías de la comunicación facilita el equilibrio entre el trabajo y la vida privada pero, al mismo tiempo, borra la frontera entre el trabajo y la vida personal.

15 de febrero de 2017

El aumento del uso de las tecnologías digitales, como los teléfonos inteligentes, las tabletas y las computadoras personales para trabajar desde casa o en cualquier lugar, está transformando rápidamente el modelo de trabajo tradicional. Puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, reducir el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo y aumentar la productividad, pero también puede dar lugar a jornadas laborales más largas, mayor intensidad de trabajo e interferencia entre el trabajo y el hogar, según un nuevo informe conjunto OIT-Eurofound, publicado hoy.

El nuevo informe *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work (Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral)* sintetiza una investigación realizada por ambas organizaciones en 15 países, incluyendo a diez países de la Unión Europea (Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido) así como Argentina, Brasil, Estados Unidos, India y Japón. El estudio identifica diversos tipos de empleados que usan las nuevas tecnologías para trabajar fuera de los locales de la empresa, como los teletrabajadores que trabajan regularmente en su casa, trabajadores que ocasionalmente realizan teletrabajo, el trabajo móvil (T/TICM).*

El informe señala un número positivo de efectos del trabajo T/TICM, entre ellos una mayor autonomía sobre el horario de trabajo que permite organizar la jornada laboral con más flexibilidad, un menor tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo que mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal, y una mayor productividad. También identifica diversas desventajas como la tendencia a trabajar más horas, y una superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal, lo cual puede generar niveles de estrés más altos. El informe establece una distinción clara entre los teletrabajadores que trabajan en su casa – quienes parecen conciliar mejor la vida laboral y personal – y los trabajadores ‘muy móviles’ quienes están más expuestos a efectos negativos sobre su salud y bienestar.

“Este informe muestra que el uso de las tecnologías de la comunicación modernas contribuye a conciliar mejor la vida profesional y personal pero, al mismo tiempo, también confunde los límites entre el trabajo y la vida personal, en función del lugar de trabajo y las características de las diferentes ocupaciones,” declaró Jon Messenger de la OIT, coautor del informe.

El informe ofrece recomendaciones para abordar esta disparidad, como la promoción del teletrabajo formal a tiempo parcial para ayudar a los teletrabajadores a mantener el vínculo con sus compañeros de trabajo y a mejorar el bienestar de los trabajadores en general, restringiendo al mismo tiempo el trabajo informal y suplementario T / ICTM.

“Es particularmente importante abordar la cuestión del trabajo adicional realizado gracias a las tecnologías de la comunicación modernas, por ejemplo el trabajo adicional desde el hogar, el cual puede ser considerado como horas extras no remuneradas, y también garantizar que sean respetados períodos mínimos de descanso, a fin de evitar los efectos negativos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores,” declaró Oscar Vargas de Eurofound. Por el momento, sólo la UE cuenta con un marco general para adaptar el cambio digital al teletrabajo: el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. No obstante, la mayoría de las iniciativas existentes están relacionadas con el teletrabajo formal desde el hogar, mientras que los problemas parecen ser más recurrentes con el trabajo T/TICM informal y adicional.

Conforme el teletrabajo adquiere mayor importancia, así mismo hay una creciente necesidad de desconectarse para separar el trabajo remunerado de la vida personal, por ejemplo, Francia y Alemania ya han comenzado a considerar acuerdos a nivel de empresa y a analizar la legislación nueva y existente. En el futuro, esto puede dar lugar a medidas concretas para hacer que la vida laboral sea menos invasiva, como apagar los servidores fuera del horario de trabajo a fin de prevenir que lleguen correos electrónicos durante los períodos de descanso y las vacaciones, lo cual ya es practicado en algunas empresas.

** La incidencia de T/TICM varía considerablemente en la ocupación, el sector y la frecuencia con la cual los empleados realizan este tipo de trabajo desde 2 por ciento hasta 40 por ciento de los empleados, según el país. En los 28 países de la UE, un promedio de alrededor de 17 por ciento de los empleados realizan T/TICM. En la mayoría de los países, una proporción mayor de trabajadores realiza T/TICM de forma ocasional más que regular.*