El aumento del teletrabajo: impacto en las condiciones de trabajo y la normativa

Introducción

Incluso después del final de las restricciones de la COVID-19 en los Estados miembros de la UE, muchas personas siguen teletrabajando de alguna forma. Los empleadores y el personal se han adaptado a las modalidades de teletrabajo, lo que se debe principalmente a la reducción de las barreras culturales, tecnológicas y sociales. El teletrabajo está ahora bien establecido y afecta a la organización del trabajo y a las condiciones de trabajo en general, así como al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y el bienestar de la plantilla de las organizaciones. Las nuevas normas sobre el teletrabajo en los Estados miembros de la UE, junto con los acuerdos entre el personal y los empleadores, así como las prácticas a escala de empresa, están configurando el futuro del trabajo a distancia.

El presente informe analiza las tendencias actuales en la prevalencia del teletrabajo, las condiciones de trabajo de quienes teletrabajaron durante la pandemia y la normativa sobre teletrabajo en la UE. También identifica retos y oportunidades para el futuro.

El informe se basa principalmente en las contribuciones de la Red de corresponsales de Eurofound y en los análisis de la Encuesta de población activa de la UE de 2020 y de la Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo (EWCTS, por sus siglas en inglés) de 2021. Estas se complementan con revisiones bibliográficas y las conclusiones de la encuesta electrónica de Eurofound *Vida, trabajo y COVID-19*.

Contexto político

La aplicación del Acuerdo marco sobre el teletrabajo de 2002 de los interlocutores sociales de la UE dio lugar a una regulación a escala nacional en todos los Estados miembros de la UE, excepto en Irlanda y Chipre. Sin embargo, la escalada del teletrabajo durante la pandemia llevó a algunos países a adoptar nuevas normas sobre el teletrabajo y a poner en marcha debates sobre la mejor manera de abordar tanto los retos como las oportunidades que este plantea.

A escala de la UE, el 21 de enero de 2021 el Parlamento Europeo aprobó una Resolución sobre el derecho a la desconexión; el Consejo de la Unión Europea publicó unas conclusiones sobre el teletrabajo el 3 de junio de 2021 en las que invitaba a los interlocutores sociales, respetando plenamente sus funciones y su autonomía, a seguir participando en el diálogo social, a todos los niveles, sobre el futuro del trabajo y, en particular, sobre la digitalización y el teletrabajo. En paralelo a estas iniciativas, los interlocutores sociales de la UE celebraron debates que desembocaron en la decisión de iniciar negociaciones para revisar y actualizar el Acuerdo marco sobre teletrabajo de 2002, con vistas a su adopción como acuerdo jurídicamente vinculante en forma de Directiva comunitaria.

Conclusiones principales

- La pandemia y el aumento del teletrabajo han provocado una alteración de las condiciones y prácticas laborales, lo que ha dado lugar a la introducción o revisión de reglamentos y prácticas de teletrabajo. Los avances tecnológicos, el aumento neto de los puestos con capacidad de teletrabajo y las preferencias del personal y de los empleadores hacen probable que el predominio del teletrabajo, a pesar de la estabilización que se observó a principios de 2022, siga aumentando a largo plazo.
- La pandemia puso de manifiesto el enorme potencial del teletrabajo. Durante este tiempo, se produjo un auge de esta modalidad, que pasaron a practicar quienes antes apenas realizaban esta forma de trabajo. Como resultado, el teletrabajo se generalizó mucho en algunos países, por ejemplo, en el caso de Irlanda. Sin embargo, en general, las categorías de personal con mayor porcentaje de teletrabajo siguen siendo las mismas e incluyen a las personas altamente capacitadas, con un número ligeramente superior de mujeres que de hombres, a quienes proceden principalmente de zonas urbanas y a quienes trabajan en el sector de los servicios.
- Las condiciones de trabajo de quienes teletrabajan han cambiado solo parcialmente. Se ha demostrado que el teletrabajo puede aumentar la presión sobre el personal para que esté «permanentemente» disponible o trabaje durante su tiempo libre. Algunas personas que teletrabajan han experimentado aislamiento y conflictos de conciliación de la vida laboral y familiar relacionados con la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida privada. Sin embargo, en general, el teletrabajo mejora el equilibrio entre la vida laboral y familiar, ya que puede ayudar a quien trabaja a compatibilizar el cuidado de sus hijos, reducir significativamente el tiempo de desplazamiento y dar lugar a un aumento de la autonomía laboral y a una mejor gestión del tiempo de trabajo.

- La prevalencia del teletrabajo no se ve necesariamente influida por el género. Sin embargo, existen diferencias de género en términos de conciliación de la vida laboral y familiar. En general, a las mujeres les resultó más difícil que a los hombres compaginar el teletrabajo con su vida privada durante la pandemia porque, como consecuencia de las desigualdades preexistentes y de los roles de género, era más probable que fuesen ellas quienes soportasen el peso del trabajo adicional no remunerado (cuidados, tareas domésticas y educación en casa).
- El personal, y en cierta medida también los empleadores, prefiere el modelo híbrido de teletrabajo (teletrabajo parcial o teletrabajo a tiempo parcial). Se ha demostrado que el trabajo híbrido ahorra tiempo de desplazamiento, mejora el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, reduce los sentimientos de aislamiento y garantiza una gestión del tiempo más eficiente. Sin embargo, existen algunos inconvenientes: quienes teletrabajan declararon que trabajaban durante su tiempo libre, adoptando una cultura de trabajo «siempre disponible», lo que puede afectar a su salud y bienestar, también en relación con la prevención del estrés, la ansiedad y el agotamiento profesional. Además, algunos directivos han informado de dificultades para comunicarse con el personal, llevar a cabo tareas de dirección y ofrecerles apoyo.
- Las personas que trabajan notificaron con menor frecuencia el teletrabajo ocasional, que se refiere al trabajo desde casa de forma «excepcional» u «ocasional», que el teletrabajo habitual (teletrabajo a tiempo completo e híbrido). Sin embargo, el teletrabajo ocasional también puede mejorar las condiciones de trabajo y resulta atractivo tanto para el personal como para los empleadores.
- Algo menos de la mitad de los Estados miembros de la UE realizaron cambios normativos relacionados con el teletrabajo durante la pandemia; algunos de estos cambios afectan a todos los aspectos del teletrabajo, mientras que otros tienen un enfoque más restringido. Los acuerdos y las políticas a escala de empresa son más comunes en los países en los que el diálogo social desempeña un papel importante, como en Francia. En países con un diálogo social débil, como Bulgaria, los acuerdos a escala de empresa son extremadamente raros o inexistentes.
- Aunque se observan algunos patrones generales, existen diferencias entre países en todas las áreas estudiadas en el informe: prevalencia del teletrabajo, condiciones laborales y normativas sobre teletrabajo. Se espera que estas diferencias sigan prevaleciendo en el futuro.

Indicadores políticos

- El teletrabajo es un componente clave del mundo del trabajo en el siglo XXI. Al tiempo que se tienen en cuenta las prácticas nacionales y se respetan la función y la autonomía de los interlocutores sociales, los marcos reguladores de los Estados miembros de la UE deben adaptarse para garantizar que estos aborden las cuestiones pendientes que plantea esta nueva forma de trabajar, en particular en relación con el derecho a solicitar el teletrabajo, el derecho a la desconexión, la ubicación geográfica del teletrabajo, la cobertura de los costes del teletrabajo y los riesgos psicosociales.
- Con el fin de proteger al pesonal, y garantizando al mismo tiempo que el teletrabajo sea beneficioso para las empresas, la futura legislación de la UE debería facilitar el desarrollo de una normativa de teletrabajo adecuada a escala nacional, reconociendo al mismo tiempo las diferencias existentes entre los países en relación con la prevalencia del teletrabajo, las repercusiones en las condiciones de trabajo, los sistemas de relaciones laborales y las culturas de trabajo más amplias.
- Dado su potencial para mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, el teletrabajo puede utilizarse como herramienta para aumentar la presencia de las mujeres entre el personal. Al mismo tiempo, los responsables políticos deben abordar las desigualdades sociales, económicas y culturales que dan lugar a que las mujeres se beneficien menos de las ventajas del teletrabajo que los hombres.
- La mayoría de las nuevas normas sobre el teletrabajo incluyen el «teletrabajo a tiempo completo» y el «teletrabajo parcial» (incluido el trabajo híbrido) a la hora de abordar los retos que surgen de este nuevo acuerdo de trabajo. Sin embargo, el teletrabajo ocasional también puede mejorar la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral y familiar y el bienestar, y puede fomentar la participación del personal en edad laboral que corre el riesgo de abandonar el mercado laboral.
- Los esfuerzos para promover el teletrabajo también deben tratar de abordar posibles ámbitos problemáticos, como el trabajo durante el tiempo libre y la conectividad permanente, garantizando al mismo tiempo que quienes teletrabajen dispongan de los equipos adecuados y que su bienestar esté protegido, especialmente en relación con los riesgos psicosociales. Para evitar tales riesgos, es necesaria una organización y gestión adecuadas del teletrabajo.
- El aumento del teletrabajo puede dar lugar a nuevas desigualdades en la población activa europea. En la actualidad, por diversas razones, solo algunas personas que trabajan pueden hacerlo de forma remota. Desde una perspectiva estructural, es más probable que quienes ocupan puestos con capacidad de teletrabajo tengan «buenos empleos», es decir, puestos bien remunerados y con una mayor seguridad laboral. Desde una perspectiva micro, esto creará mayores diferencias en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, así como en la calidad del trabajo. Por lo tanto, los responsables políticos deben garantizar la igualdad de condiciones entre quienes trabajan a distancia y aquellas personas a las que no les es posible teletrabajar.

Más información

El informe *El aumento del teletrabajo: el impacto en las condiciones de trabajo y la normativa*, disponible en https://eurofound.link/ef22005

Director de investigación: Óscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu