



Principales aspectos del teletrabajo

CARLOS JAVIER SANTOS GARCIA

Trabajo a domicilio

Significa que una persona realiza **en su domicilio u otro lugar que escoja** (distinto del local del empleador) una actividad que implique la **elaboración de un producto o servicio**, a cambio de una **remuneración** y con **carácter no ocasional**

(Aspectos recogidos en Convenio sobre trabajo a domicilio OIT, 1996/
en vigor 4/2000)



Teletrabajo

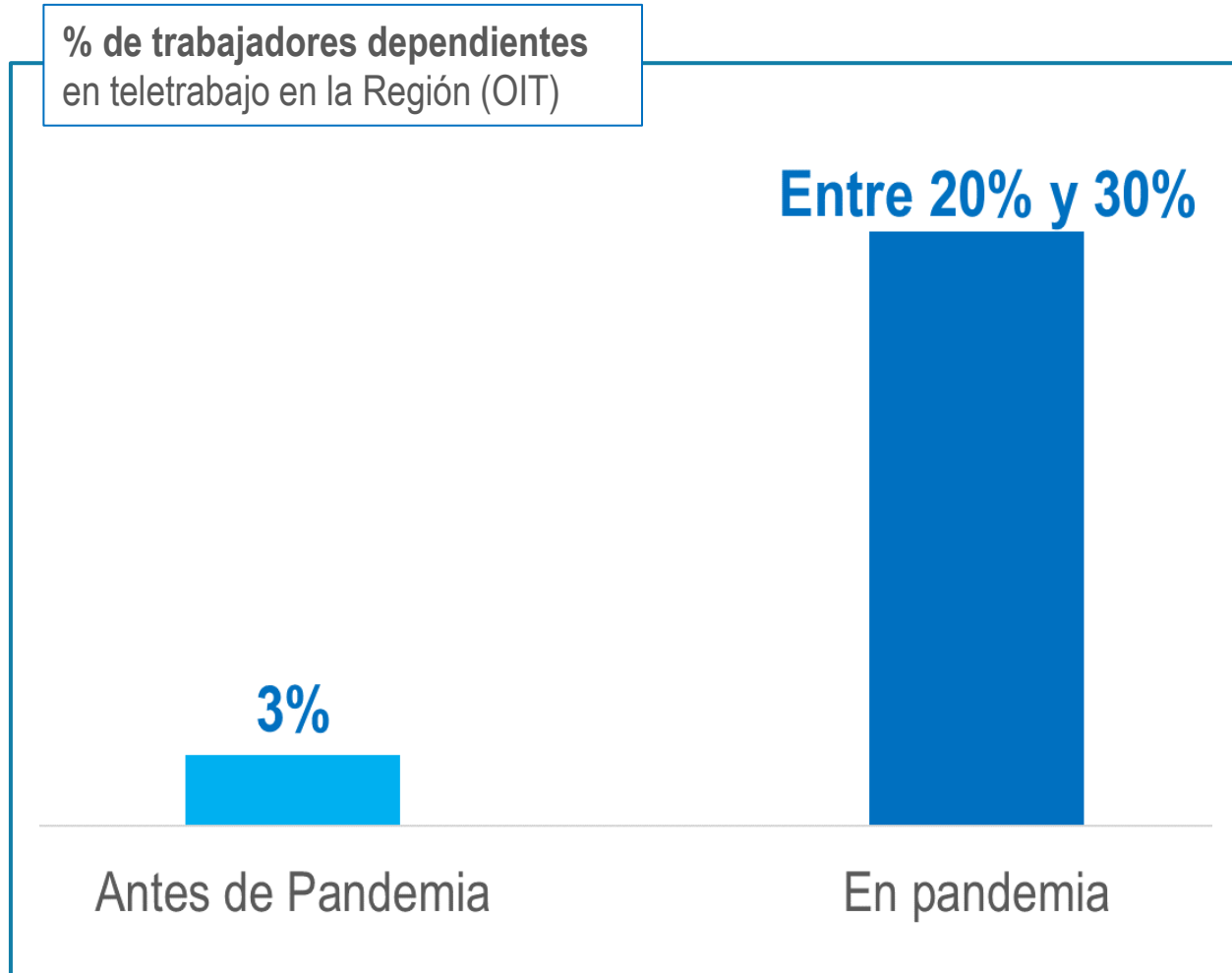
“Forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las **tecnologías de la información** en el marco de un **contrato o de una relación de trabajo**, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa **se efectúa fuera de estos locales de forma regular**”

(Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 2002)

¿excluimos trabajadores independientes?
¿excluimos smartworkes o teletrabajo flexible?



Excepcionalidad en Covid

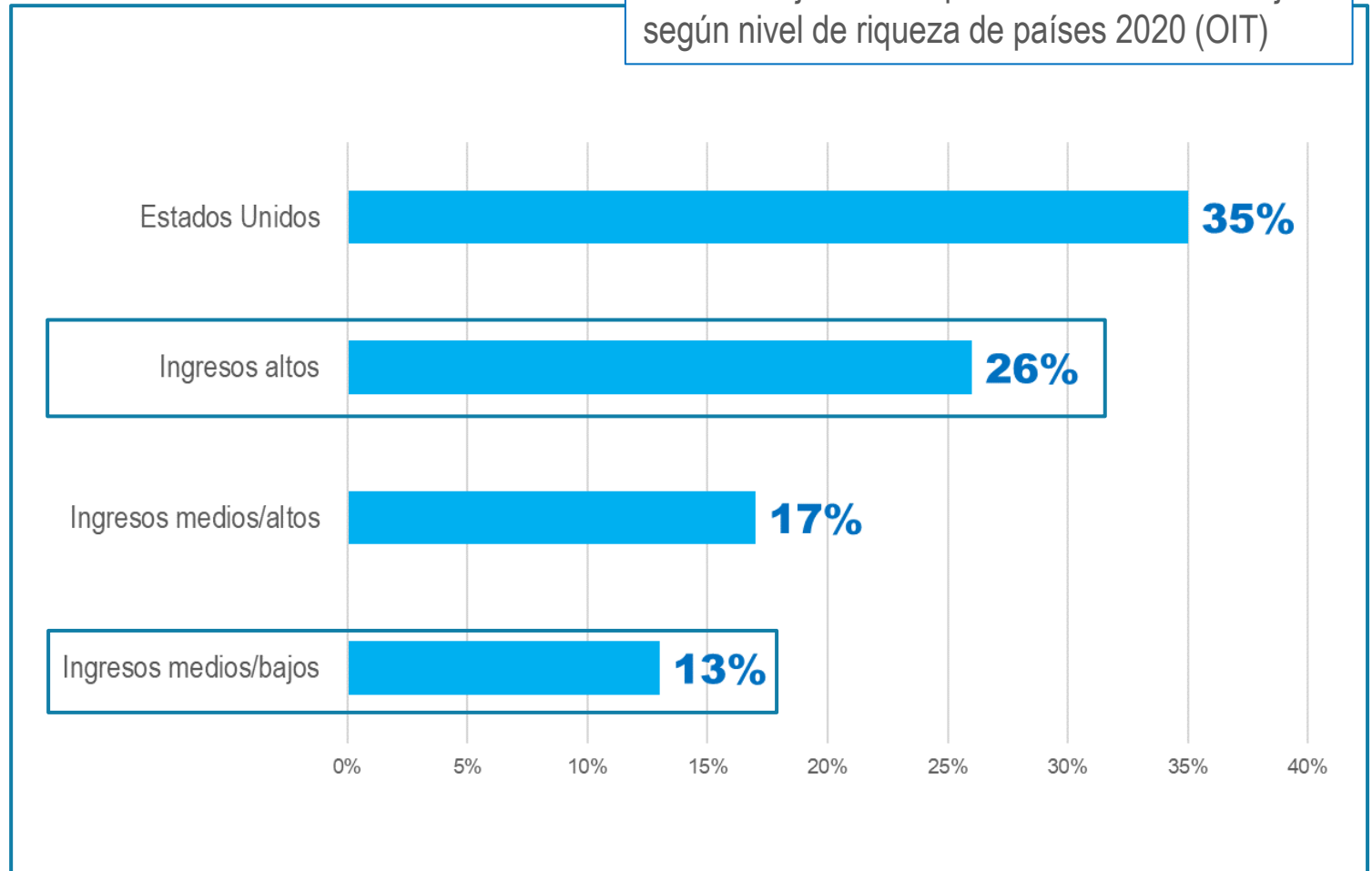


- **Fuerte aceleración** del teletrabajo en 2020 en relación con años anteriores
- **Carácter preferente y excepcional** en pandemia (Ejs: España RD Ley 8/2020; Argentina Resolución del Ministerio de Trabajo 2020-207-APN-MT de 16/03/20...)
- **23 millones de trabajadores** de la Región en 2º trimestre 2020 (Estimación OIT)

Desigual implantación

En los países con ingresos altos se duplican las posibilidades de teletrabajar en relación con los de ingresos medios y bajos

% de trabajadores dependientes en teletrabajo según nivel de riqueza de países 2020 (OIT)



“Perfil” teletrabajador en Covid

- **Niveles educativos superiores:** entre el 40% y el 60% de los universitarios llegaron a trabajar en casa en 2020
- **Ocupaciones y tareas profesionales, técnicas, gerenciales y administrativas** (70%-80% del total en algunos países)
- **Asalariados formales** (80% del total de teletrabajo)
- **Mayor incidencia en la Mujer**
- **Edades principales:** entre 25 y 44 años



Colectivos “desplazados”

Entorno Rural

Jóvenes y mayores

Sector Primario

Independientes

Sector Informal

Baja cualificación

Menores ingresos

Regulación del teletrabajo

Algunos países ya tenían legislación anterior a la pandemia (Colombia, Perú, Brasil...)

Actualización normativa derivada COVID (Bolivia, Ecuador...)

Impulso en países que no tenían legislación (Méjico, Chile, Argentina...)



Aspectos Generales



- Carácter **voluntario, bilateral y reversible**
- **Igualdad de derechos** que el trabajador presencial (art 4 C177):
 - Representación colectiva
 - Protección frente a la discriminación
 - Remuneración
 - **Protección por regímenes de protección social**
 - Al acceso a la formación
 - Edad mínima de acceso al empleo
 - Protección de la maternidad
 - **A protección en seguridad y salud en iguales condiciones**

Otros requerimientos frecuentes

- **Flexibilidad** y capacidad de **organización**
- **Protección de datos** (no en todos los países)
- Equipamiento y **costes derivados**
- **Desconexión digital**
- Participación de los **agentes sociales en proceso**

Teletrabajo en la III EISST

(Presentación en Prevensia 2021)

Objetivo 2: Desarrollar instrumentos **específicos** para garantizar la seguridad y salud en las nuevas formas de **organización del trabajo** (legislación específica, estadísticas, etc...)



Teletrabajo en estándar oiss nº 18

Proponemos superar el simple cuestionario

Recoger en el contrato:

- Condiciones de accesibilidad al domicilio
- Capacitación específica para la autoevaluación

Singular atención a potenciales riesgos asociados habitualmente:

- Trastornos musculo esqueléticos (posturas incorrectas, sedestación...)
- Fatiga visual (iluminación, reflejos, deslumbramientos...)
- Fatiga mental (Flexibilidad & desconexión digital / conciliación)
- Factores sicosociales (aislamiento, desconexión, descontextualización)

¿A quién beneficia?

Trabajador

- Más autonomía
- Menos desplazamientos
- Conciliación
- Flexibilidad
- Menores costes asociados

Empresa

- Optimización espacios
- Reducción de costes
- Mayor productividad
- Atracción de talento
- Mayores resultados

Sociedad

- Oportunidades laborales
- Reconfiguración ciudades
- Impacto medioambiental (contaminación y energía)
- Atracción zonas rurales (despoblación)

Principales desafíos y riesgos



Evitar la creciente desigualdad y Recuperación inclusiva

Se insta a “introducir, utilizar y adaptar el teletrabajo y otras nuevas modalidades de trabajo para **preservar los puestos de trabajo y ampliar las oportunidades de trabajo decente** a través de, entre otros medios, la **reglamentación, el diálogo social, la negociación colectiva, la cooperación en el lugar de trabajo**, así como la adopción de medidas para **reducir las disparidades** en el acceso a la tecnología digital, respetando las normas internacionales del trabajo y la privacidad, y promoviendo la protección de los datos y **la conciliación de la vida laboral y la vida privada**”.

Conferencia Internacional del Trabajo Nro. 109 de junio de 2021



¿Mayor Productividad?



Encuestas

Debate de gran actualidad acerca de si el teletrabajo hace o no más productivas a las personas y las empresas.
Algunos ejemplos:

Centro Estudios Sociológicos (España):

El 65,1% se considera más productivo

Consultora Omdia (EEUU):

El 68% de las empresas se consideran más productivas

The Economist (EEUU): **-20%**

Work from home & productivity: evidence from personnel & analytics data on IT professionals, Michael Gibbs, Friederike Mengel y Christoph Siemroth encuestó los hábitos de trabajo a distancia de 10.000 empleados de empresas tecnológicas asiáticas entre abril de 2019 y agosto de 2020 (pre y post confinamiento) y encontró una disminución del 20% en la productividad.

Stanford (EEUU): **+13%**

“Does working from home work? Evidence from a chinese experiment” Evidencias de un experimento en China reveló que los teletrabajadores son un 13% más productivos que los que trabajan en oficinas. La investigación fue realizada entre 13.000 empleados de una multinacional.

Oficina Nacional de Investigación (EEUU): **+5%**

Aumentar la productividad de la economía EEUU +5%

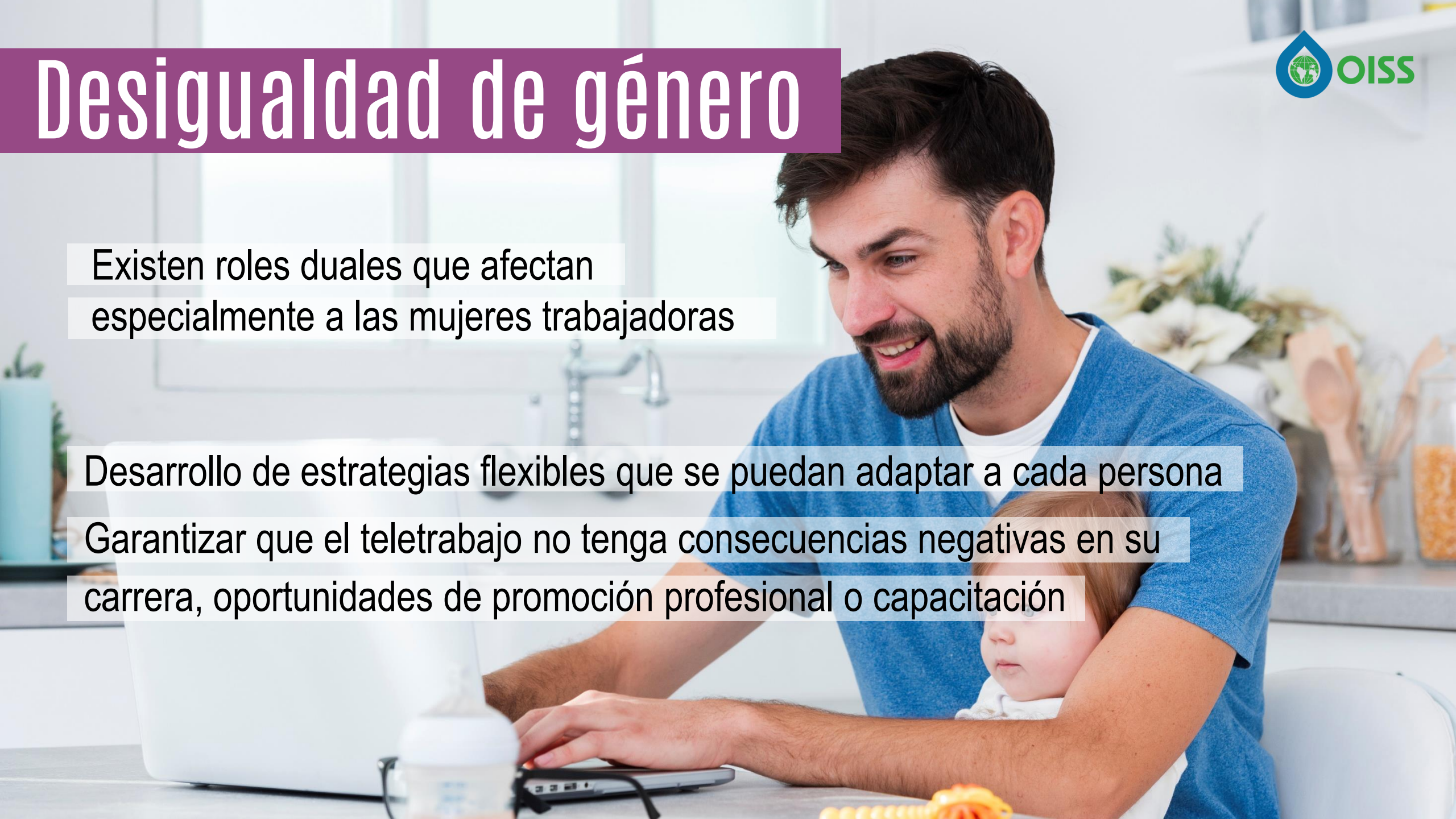
Desigualdad de género



Existen roles duales que afectan especialmente a las mujeres trabajadoras

Desarrollo de estrategias flexibles que se puedan adaptar a cada persona

Garantizar que el teletrabajo no tenga consecuencias negativas en su carrera, oportunidades de promoción profesional o capacitación



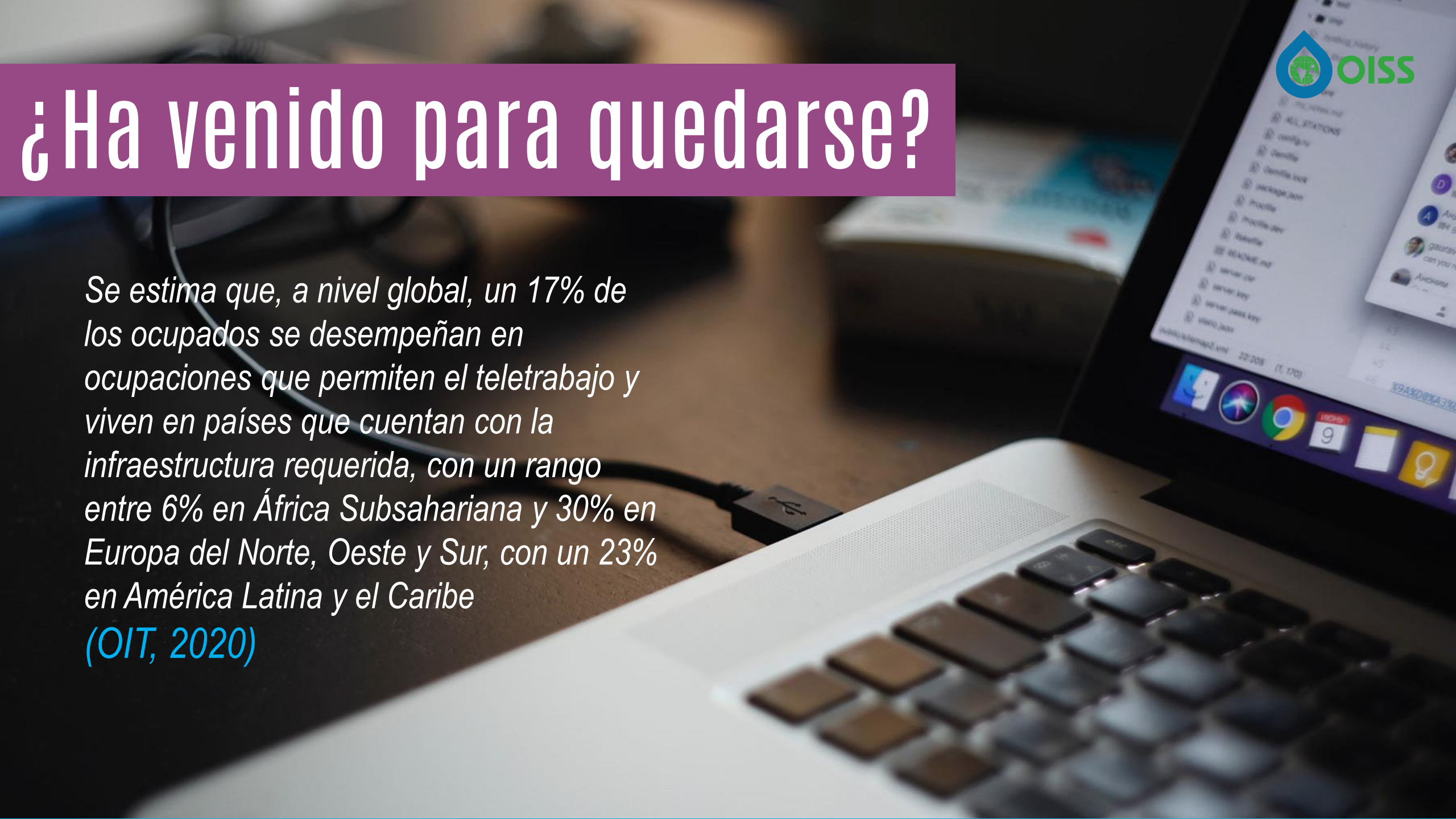
Potenciar la informalidad: invisibilidad

26 millones de empleos perdidos en la Región durante la pandemia

Se aprecian crecimientos económicos sin proporcionalidad en el empleo
La tecnología puede potenciar una nueva vía de inequidad
Aparecen nuevos nichos de informalidad: economía colaborativa

¿Ha venido para quedarse?

Se estima que, a nivel global, un 17% de los ocupados se desempeñan en ocupaciones que permiten el teletrabajo y viven en países que cuentan con la infraestructura requerida, con un rango entre 6% en África Subsahariana y 30% en Europa del Norte, Oeste y Sur, con un 23% en América Latina y el Caribe (OIT, 2020)





**Muchas gracias
por su atención**
