
Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19

Telework: Data and evidence before and during the COVID-19 pandemic

Fernando G. Benavides^{1,2,3}  0000-0003-0747-2660

Michael Silva-Peñaherrera^{1,2,3}  0000-0001-5133-181X

¹Centro de Investigación en Salud Laboral, UPF-IMIM/PSMar, Barcelona, España.

²CIBERESP, Madrid, España.

³Observatorio Iberoamericano de Seguridad y Salud en el Trabajo, OISS, Madrid, España.

Financiación

Este trabajo ha sido parcialmente financiado por el Centro de Investigación en Salud Laboral, UPF-IMIM.

Conflicto de intereses

Se declara no tener conflicto de intereses.

Fechas · Dates

Recibido: 21/01/2022
Aceptado: 25/03/2022
Publicado: 15/04/2022

Correspondencia · Corresponding Author

Fernando G. Benavides
fernando.benavides@upf.edu

Resumen

Este breve ensayo parte de la hipótesis de que el teletrabajo no es nada más, y nada menos, que la manifestación de un anunciado cambio de época, del cual la pandemia está actuando como acelerador. Un cambio de época definida por un nuevo espacio económico y laboral, además de social, que es el ciberespacio, que profundiza en la digitalización de la economía y la flexibilización del mercado de trabajo. El teletrabajo es un resultado esperado en esta nueva realidad.

La pandemia ha incrementado exponencialmente esta nueva forma de organización del trabajo, definida como *el trabajo realizado en domicilio utilizando equipos electrónicos*. Desde una perspectiva global, la OIT ha estimado, en base a las encuestas de hogares de 31 países realizadas en el segundo trimestre de 2020, que el 17,4% de las personas ocupadas de todo el mundo, unos 557 millones, trabajaron en ese periodo en sus domicilios, oscilando entre el 25,4% en los países de renta alta y el 13,6% en los países de renta baja. Para América Latina, el teletrabajo se elevó entre a un 25-30% en el segundo trimestre de 2020, y en Europa, Eurofound, en el mes de abril de 2020, estimó que el 37% de los participantes había empezado a trabajar en el domicilio con el inicio de la pandemia. Todo lo cual ha permitido mantener cierta actividad económica y la relación laboral de estas personas durante la pandemia.

Asimismo, no hay que olvidar que la pandemia ha provocado también enormes pérdidas de empleo, especialmente durante el segundo trimestre de 2020, en que según las estimaciones de la OIT se perdieron más de 300 millones de empleos a jornada completa. Unas pérdidas de empleos que en el segundo trimestre de 2021 aún no se han recuperado respecto a los niveles anteriores a la pandemia. En este sentido, no hay que olvidar que el teletrabajo no crea nuevas ocupaciones, solo proporciona una nueva forma de organizar el trabajo para aquellas ocupaciones cuyas tareas pueden realizarse virtualmente.

En el momento de elaboración de este artículo, después de un año de restricciones en la actividad económica, la movilidad y la interacción social, las encuestas que ha continuado realizando Eurofound muestran que el teletrabajo exclusivo, todos los días de la semana, está disminuyendo en el conjunto de la Unión europea, desde el 34% en verano de 2020 al 24% en la primavera de 2021. Dado que la pandemia aún no ha finalizado, y que no sabemos cómo acabará este “experimento”, debemos continuar monitorizando estos cambios en la manera de trabajar, y cómo afectan al mercado de trabajo y a las condiciones de empleo y trabajo.

Hasta donde sabemos, el teletrabajo ofrece grandes ventajas, pero también importantes inconvenientes, respecto a las condiciones de trabajo y empleo, las cuales pueden afectar a la salud de la persona que teletrabaja, positiva o negativamente. La regulación del teletrabajo es un elemento clave de la regulación de la economía digital basada en el ciberespacio, y debe tener un alcance global.

Palabras clave: teletrabajo; COVID-19; condiciones de trabajo; salud laboral.

Abstract

This short essay starts from the hypothesis that teleworking is nothing more, and nothing less, than the manifestation of an announced change of time, of which the pandemic is acting as an accelerator. A change of era defined by a new economic and labor space that is cyberspace, which deepens the digitization of the economy and the flexibilization of the labor market. Teleworking is an expected result in this new reality.

The pandemic has exponentially increased this new form of work organization, defined as *work done at home using electronic equipment*. From a global perspective, the ILO has estimated, based on household surveys of 31 countries carried out in the second quarter of 2020, that 17.4% of the employed people worldwide, some 557 million, worked in that sector. period in their homes, ranging from 25.4% in high-income countries to 13.6% in low-income countries. For Latin America, teleworking rose between 25-30% in the second quarter of 2020, and in Europe, Eurofound, in April 2020, estimated that 37% of participants had started working at home with the onset of the pandemic. All of which has made it possible to maintain certain economic activity and the employment relationship of these people during the pandemic.

Likewise, it should not be forgotten that the pandemic has also caused huge job losses, especially during the second quarter of 2020, when, according to ILO estimates, more than 300 million full-time jobs were lost. Job losses that as of the 2nd quarter of 2021 have not yet recovered from pre-pandemic levels. In this sense, it should not be forgotten that teleworking does not create new occupations, it only provides a new way of organizing work for those occupations whose tasks can be performed virtually.

At the time of writing this article, after a year of restrictions on economic activity, mobility and social interaction, the surveys that Eurofound has continued to carry out show that exclusive teleworking, every day of the week, is decreasing in the whole of the European Union, from 34% in summer 2020 (second round) to 24% in spring 2021 (third round). Given that the pandemic has not yet ended, and we do not know how the "experiment" will end, we must continue to monitor these changes in the way of working, and how they affect the labor market and employment and working conditions.

As far as we know, teleworking offers great advantages, but also important disadvantages, with respect to working and employment conditions, which can, positively or negatively, affect the health of the teleworker. Telework regulation is a key element of cyberspace-based regulation of the digital economy, and it must be a global issue.

Keywords: teleworking; COVID-19; occupational health; working conditions.

Introducción

La pandemia de la COVID-19, con sus millones de víctimas mortales, muchas de ellas como consecuencia de su interacción con enfermedades crónicas y las desigualdades sociales, lo que se ha venido a llamar una sindemia⁽¹⁾, ha actuado como un acelerador de cambios profundos que ya se venían produciendo en todos los ámbitos de la sociedad, desde las relaciones sociales a la economía, y pasando lógicamente por el mundo del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la preparación de su centenario en 2019, publicó un excelente trabajo donde señalaba a los grandes vectores (*drivers*) del cambio que se estaba produciendo en el mundo del trabajo, entre ellos la globalización, los avances tecnológicos, los cambios demográficos (envejecimiento y migraciones) y el cambio climático. Parece que hayan pasado décadas desde esta publicación⁽²⁾. La misma OIT señalaba en una reciente nota conceptual sentirse de alguna manera superada por los acontecimientos desencadenados por la pandemia⁽³⁾. En este sentido, puede no ser aventurado afirmar, como primera hipótesis de trabajo de este breve ensayo, que estamos asistiendo a un profundo cambio de época de una envergadura comparable al que se produjo con la llegada de la revolución industrial hace unos 300 años, y donde el teletrabajo no es nada más, ni nada menos, que una adaptación de una forma de organizar el trabajo frente a estos profundos cambios sociales y tecnológicos.

Lo que llamamos trabajo -remunerado, masculino, realizado en fábricas, etc., como nos dice André Gorz⁽⁴⁾- es una invención de la modernidad que nos trae la industrialización. Recordemos que la máquina de vapor, como hito inicial de este largo proceso, aparece a finales de siglo XVIII. A partir de entonces e impulsado por potentes corrientes ideológicas y filosóficas, como el protestantismo y el utilitarismo, la concepción del trabajo va dejando de ser una tortura (*tripalium*), algo indigno, e incluso una maldición consecuencia del castigo de los dioses, para pasar a ser un hecho que nos salva y nos libera, además de darnos identidad y ciudadanía, junto a un salario⁽⁵⁾. La única o principal fuente de ingreso económico para la mayoría de las personas.

Con anterioridad a ese "*momentum*" del nuevo espíritu del capitalismo, en que todo debe ser contado para evaluar los costes, la producción de los bienes que se llevaban al mercado se realizaba en el domicilio. Como nos dice Fontana⁽⁶⁾, el paso del antiguo régimen a la modernidad se traduce, entre otras cosas, en la transferencia del trabajo artesanal realizado en el domicilio al trabajo asalariado realizado en las fábricas. Así, el trabajo y las tareas que lo componen se hacen previsible, lo que garantiza los beneficios de la inversión del capital. El trabajo (básico para la subsistencia) como ocupación (habilidades y competencias) se convierte en empleo (es decir, se mercantiliza)⁽⁷⁾.

Con la llegada de la pandemia de la COVID-19, un porcentaje significativo de trabajadores ha vuelto al domicilio para trabajar, aunque nada tenga que ver con las migraciones masivas del campo a la ciudad que tan bien nos describen novelas como *Oliver Twist* o *los Miserables*, tal como nos recuerda Thomas Piketty en su

libro “El capital en el siglo XXI”⁽⁸⁾. En la actualidad este trabajo se realiza con un ordenador conectado a internet y, un detalle no menor, para aquellas ocupaciones cualificadas donde las tareas se pueden desarrollar a distancia. Algo que se ha hecho posible gracias a los rápidos avances tecnológicos relacionados con la creación de Internet, la red de redes, en 1990. Lo que ha dado lugar a un nuevo territorio, que llamamos ciberespacio, donde las cosas dejan de estar, como el lugar de trabajo con su pasillo, o un despacho lleno de objetos, donde tienen lugar las relaciones sociales. Pasamos de las cosas a las no cosas, que nos dice Byung-Chul Han⁽⁹⁾.

Pero a pesar de estas grandes diferencias, hay algunas similitudes entre estos dos periodos, como es el hecho de que el espacio digital también era en su inicio una especie de “tierra comunal”, propiedad de todos, el cual se ha ido mercantilizando rápidamente, como ya ocurriera con las tierras comunales en el paso del feudalismo al capitalismo. Hoy, como entonces, ese nuevo territorio virtual se ha ido llenando de “vallas”, que construyen las grandes plataformas (Google, Facebook, Apple, etc.) instaladas en grandes servidores -el soporte físico del ciberespacio- que viven de explotar los datos que les llegan, de los que obtienen enormes beneficios⁽¹⁰⁾. De hecho, en la actualidad estas empresas están entre las más cotizadas en los mercados bursátiles.

Además, alrededor de estas grandes operadoras, hay otras empresas (Amazon, Uber, Airbnb, etc.) que controlan su actividad por algoritmos, la *gig-economy*, y convierten el trabajo de las personas y el lugar de trabajo en algo líquido. La máxima expresión de la flexibilidad⁽¹¹⁾. Pensemos en repartidores, conductores, cuidadoras, etc., siempre disponibles para el trabajo que haga falta. Es la otra cara de la deslocalización del trabajo, tanto física como organizativamente, y con el único vínculo de la conexión por internet⁽¹²⁾.

La consolidación de este mercado en el ciberespacio nos sitúa ante una más que probable gran transformación, siguiendo a la analizada por Polanyi, en relación con los cambios experimentados en los años 20 y 30 del siglo XX, y que dieron lugar al nazismo y fascismo⁽¹³⁾. Esperemos que los cambios actuales no lleguen a producir tal tragedia culminada con la II Guerra Mundial, pero lo que si parece evidente es que frente a ellos harán falta también, como analiza este autor, nuevas instituciones que ponga límites a este nuevo mercado a fin de preservar la vida y el bienestar de las personas, además de su libertad. De hecho, la misma democracia liberal del Estado de derecho que nos acoge está sustentada en constituciones analógicas, anteriores a las sociedades digitales en las que ya estamos inmersos⁽¹⁴⁾.

Muchas preguntas surgen de esta breve y rápida aproximación, cuya finalidad fundamental es tomar suficiente distancia para poder analizar el teletrabajo con una cierta perspectiva. Por ejemplo: ¿es la racionalización económica del trabajo lo que está en cuestión con la aparición del teletrabajo?; ¿o estamos ante la solución virtuosa de la conciliación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vivir, la utopía de la unidad del trabajo y la vida?; ¿o aceleramos una nueva fase de desregulación y flexibilidad máxima en las relaciones laborales?

Preguntas que de momento no podemos y no sabemos contestar, pero que nos han de servir para contextualizar la magnitud de los cambios que envuelve a la discusión sobre el teletrabajo. En este camino por conocer mejor las causas y las consecuencias del teletrabajo, es posible que podamos encontrar algunas respuestas, al menos parciales, que ayuden a su regulación y control a fin de garantizar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud.

Definiciones

La relación entre teletrabajo y trabajo a distancia, sea en el domicilio u otro lugar elegido por la persona trabajadora, nos lleva a antecedentes muy relevantes para su regulación, como fue el acuerdo entre representantes de empresarios y trabajadores, en el marco de la Unión Europea en fecha tan temprana como 2002, a fin de dar más seguridad a las personas que comenzaban a practicar esta forma de organización del trabajo⁽¹⁵⁾. Posteriormente, con la evaluación de la aplicación de este acuerdo, solicitada por la propia Comisión Europea en 2008, se requiere dar mayor claridad de este tipo de trabajo, pues se observa que esta forma de trabajo puede ser una manera de externalizar tareas habituales, que hasta entonces eran realizadas en la empresa y por asalariados⁽¹⁶⁾.

Para seguir adelante conviene clarificar y definir las diferentes denominaciones y conceptos que se solapan alrededor del teletrabajo. Para ello, y tomando como referencia a la OIT, debemos diferenciar, en primer lugar, entre trabajo remoto (*remote work*), teletrabajo (*telework*), trabajo en domicilio (*work at home*) y trabajo basado en el domicilio (*home-based work*); y en segundo lugar, contemplar las diversas interacciones entre ellos, como es el caso el teletrabajo en el domicilio (*telework from home*)⁽¹⁷⁾. De estas posibilidades, es esta última modalidad, definida por la propia OIT como *el trabajo realizado en domicilio utilizando equipos electrónicos*, la que es objeto de nuestra atención en este debate.

De hecho, ésta es la definición que sirve a la normativa española (RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia) para señalar al teletrabajo como una “subespecie” del trabajo a distancia, estableciendo dos definiciones como referencia:

1) *trabajo a distancia como forma de organización del trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en un lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (en tres meses un 30% de la jornada o de su tiempo de trabajo).*

2) *teletrabajo como trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.*

Un reciente informe de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo señala como, a pesar de estos antecedentes y de haber sido regulado en el ámbito nacional de la mayoría de los países, aún falta su regulación en el ámbito de la Unión Europea⁽¹⁸⁾. Cuestiones todas ellas que serán abordadas con más precisión

y exactitud en otro de los artículos publicados en este mismo número de *Archivos*⁽¹⁹⁾.

Un experimento natural durante la pandemia

Durante la pandemia el teletrabajo ha significado, principalmente, una medida de prevención para, por un lado, reducir la transmisibilidad del virus, de manera muy significativa disminuyendo el contacto social en las empresas y también en la movilidad en transporte público y, por otro lado, mantener la actividad económica, donde esta se podía sostener virtualmente, como por ejemplo en la enseñanza, finanzas, administración pública o medios de comunicación, lo que permitía también mantener la continuidad de la relación laboral.

Desde una perspectiva global, la OIT ha estimado, en base a las encuestas de hogares de 31 países realizadas en el segundo trimestre de 2020, que el 17,4% de las personas ocupadas de todo el mundo, unos 557 millones, trabajaron en ese periodo en sus domicilios, oscilando entre el 25,4% en los países de renta alta y el 13,6% en los países de renta baja⁽²⁰⁾.

En Europa, Eurofound, mediante una encuesta *on line* en la que han participado más de 136.000 personas en las tres rondas ya realizadas, la primera en el mes de abril de 2020, encontró que el 37% de los participantes había empezado a trabajar en el domicilio con el inicio de la pandemia⁽²¹⁾. Un porcentaje que alcanza un 60% en Finlandia, un 20% en Rumania, un 40% en Portugal y un 30% en España. Para América Latina, el teletrabajo se elevó a un 25-30% (unos 23 millones de personas) en el segundo trimestre de 2020, oscilando entre el 26% Argentina y el 16% Brasil⁽²²⁾. En Estados Unidos, sobre una muestra de 25.000 trabajadores en esas mismas fechas de 2020, el porcentaje fue del 34%⁽²³⁾.

Ahora bien, esta realidad está condicionada por el acceso a Internet. Como ha estimado la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), solo el 21,3% de las personas ocupadas tenían probabilidad de teletrabajar cuando llegó la pandemia, desde un 80% entre profesionales, científicos y técnicos hasta un 15% entre los empleados del comercio y un 1% en la agricultura⁽²⁴⁾. En este análisis hay que incorporar también el eje de la informalidad en el empleo, que afecta fundamentalmente a las ocupaciones manuales. Así, en este mismo informe de la CEPAL se muestra que hay una clara relación entre el porcentaje de empleo informal y la probabilidad de teletrabajar: cuando la informalidad es menor del 20% la probabilidad de teletrabajar es del 80% y cuando la informalidad es del 80% o más la probabilidad de teletrabajar se reduce al 15%.

Todo ello muestra dos hechos que parecen claros. Por un lado, la naturaleza sectorial del teletrabajo y, por otro, la brecha que crea el acceso a Internet entre las ocupaciones manuales de las no manuales. Hay que tener en cuenta a que el teletrabajo no crea nuevas ocupaciones, solo proporciona una nueva forma de organizar el trabajo para aquellas ocupaciones cuyas tareas pueden realizarse virtualmente.

En el momento de escribir este artículo, después de un año de restricciones en la actividad económica, la movilidad y la interacción social, las encuestas que ha continuado realizando Eurofound⁽²⁵⁾ muestran que el teletrabajo exclusivo, todos los días de la semana, está disminuyendo en el conjunto de la Unión Europea, desde el 34% en verano de 2020 al 24% en la primavera de 2021. En España estos porcentajes fueron respectivamente del 46% al 21% (aunque en la Encuesta de Población Activa española el valor era de alrededor el 10% en primer y segundo trimestre de 2021, una diferencia que podría ser explicada porque los participantes en la encuesta de Eurofound son personas con contacto asiduo a Internet, por lo que puede estar sobre representando a las personas que teletrabajan). En otros países europeos, como los Países Bajos, en dicho periodo se incrementa del 22% al 37%.

También según las encuestas de Eurofound⁽²⁵⁾, la combinación del trabajo en casa y en la empresa aumenta del 14% al 18% en el mismo periodo, así como las preferencias a combinar ambos lugares de trabajo. Esta preferencia es algo más marcada en las mujeres (49%) respecto a los hombres (43%). Una diferencia que es aún más pronunciada cuando se tiene en cuenta la carga familiar con hijos en edad escolar (menores de 12 años), pues el 39% de las mujeres -frente al 24% de los hombres- están más cansadas al final de la jornada si teletrabajan y tienen hijos menores de 12 años. Parece obvio que en este debate se debe incorporar una perspectiva de género, teniendo en cuenta la doble jornada que realizan muchas mujeres.

Dado que la pandemia aún no ha finalizado, al menos en el momento de preparar esta publicación, y que no sabemos cómo acabará el "experimento", debemos continuar monitorizando los cambios que introduce el teletrabajo, tanto en el mercado de trabajo como en las condiciones de empleo y trabajo. Además, podemos plantear también como segunda hipótesis de este ensayo que una parte sustantiva del teletrabajo continuará una vez haya pasado totalmente la pandemia. Entre los argumentos para sostener esta hipótesis están los beneficios que para las empresas está suponiendo el incremento de la productividad resultado del teletrabajo⁽²⁶⁾. Para ello no hay mejor manera que llevar a cabo encuestas de manera continua, donde se incorporen preguntas sobre el lugar donde se trabaja habitualmente⁽²⁷⁾.

Mercado de trabajo

El impacto social de la pandemia, y de las medidas adoptadas para su control, no ha sido solo sanitario. Los millones de personas enfermas y fallecidas, muchas de ellas en edad de trabajar, han tenido como consecuencia la contracción de la economía. Globalmente, según el FMI⁽²⁸⁾, el PIB se redujo en 2020 un 3,5%; en América Latina y el Caribe un 7% y en la zona euro un 6,5%. Destaca el caso de España, donde el PIB se contrajo un 10,8%, un hecho solo superado por el registrado durante la Guerra Civil española. Esta contracción de la economía ha afectado principalmente a los grupos más vulnerables.

En un estudio del Observatorio Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, llevado a cabo en 11 países de la región, se contabilizó un exceso de fallecidos, en 2020 respecto a la mediana entre 2015 y 2019, de más de 450 mil personas en edad de trabajar -entre 16 y 69 años-, lo que ha ocasionado 5,7 millones de años potenciales de vida laboral perdidos en 2020 por este exceso de mortalidad⁽²⁹⁾. Unas pérdidas de enorme valor social y económico, pues son las personas que con su trabajo mantienen la actividad económica.

Efectivamente, el impacto de la pandemia sobre la economía mundial afecta directamente al empleo, cuya caída ha sido y es de tal magnitud, especialmente durante el segundo trimestre de 2020 (más de 300 millones de empleos a jornada completa)⁽³⁰⁾, que es evidente que la recuperación a la situación anterior a la pandemia tardará. De hecho, en el segundo trimestre de 2021 aún se está un 4,5% por debajo del empleo que existía en 2019. Una recuperación que se confía al avance de la cobertura vacunal: en el citado informe, la OIT estima que por cada 14 personas completamente vacunadas se recupera un empleo a tiempo completo. Conseguir que la mayoría de las personas disfruten de un trabajo decente y productivo (Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, objetivo 8) resulta hoy más difícil que antes de la pandemia⁽³¹⁾, especialmente en los grupos más vulnerables como jóvenes, mujeres, inmigrantes o indígenas, entre otros.

Sin embargo, la salida de la crisis sanitaria, social y económica puede ser una excelente oportunidad para propiciar una gran transformación que facilite alcanzar los ODS en 2030. En esta dirección apuntan la nueva emergencia del papel del Estado para regular el mercado, después de años retrocediendo frente a una globalización desbordada. Así, como se ha podido comprobar durante la pandemia, en numerosos países se han extendido la protección social mediante, por ejemplo, una renta básica universal o el apoyo a los expedientes de regulación temporal del empleo (ERTE). La pandemia ha demostrado que proteger a las personas que trabajan a través, por ejemplo, de un seguro de desempleo o una baja por enfermedad mientras se recuperan o hacen cuarentena, han sido y son medidas imprescindibles para hacer frente a la crisis sanitaria. En este sentido, extender la protección social, que hoy en día solo protege a la mitad de la población mundial⁽³²⁾, es posiblemente la mejor manera de protegernos frente a futuras crisis, sean sanitaria o climática.

Efectivamente, algunas medidas adoptadas en esta crisis sanitaria pueden servirnos para las siguientes crisis, entre ellas y de manera cada día más evidente la climática. No olvidemos que es también en la revolución industrial cuando comienzan las emisiones a gran escala de los gases, principalmente CO₂, que dan lugar al efecto invernadero, y que hoy nos llevan, si no somos capaces de dar una respuesta radical, a una crisis aún mayor que la actual. Las alianzas forjadas durante la pandemia, apostando por la colaboración entre instituciones y la gobernanza global, pueden ser de gran utilidad frente a la crisis climática⁽³³⁾.

Así, en la perspectiva de una salida de la crisis sanitaria y económica con una mayor capacidad de intervención por parte de las instituciones públicas, la regulación del uso del ciberespacio, de donde ha emergido un mercado sometido exclusiva-

mente a las leyes de la oferta y la demanda, es urgente. Basta mencionar hechos recientes, como las denuncias contra Facebook (a cuyo grupo empresarial pertenecen también Instagram y WhatsApp) por sus efectos sobre la salud mental, especialmente de los jóvenes, pero también sobre la democracia. Todo ello obliga a los gobiernos a hacer frente a ese enorme poder (Google, Amazon, etc.) surgido, ya no de la apropiación de tierras y recursos naturales, sino de ocupar el ciberespacio extrayendo y explotando información de la vida de las personas⁽³⁴⁾. La presentación del nuevo proyecto *metaverso* del fundador de Facebook, con aproximadamente 3.500 millones de usuarios, hace todavía más imperativo adoptar medidas de control⁽³⁵⁾.

En todo este contexto, la regulación del teletrabajo como una forma de organización del trabajo conectado a la red será un paso significativo.

Condiciones de trabajo y empleo

Desde una perspectiva más próxima a la empresa y al puesto de trabajo, el teletrabajo es consecuencia de la digitalización de las empresas y de la flexibilización de su organización. Digitalización y flexibilización que han permitido a las empresas adaptarse a los cambios, tal como ha ocurrido con la llegada de la pandemia. De hecho, la pandemia ha servido para poner a prueba los avances realizados por las empresas en su digitalización (equipos, conectividad, plataformas, habilidades digitales, etc.) y en su flexibilidad organizativa (trabajo en equipo, distribución de tareas, tiempos de trabajo, remuneración, etc.)⁽³⁶⁾. La tercera hipótesis que proponemos, que debe ser verificada en futuros estudios, es si las empresas más digitalizadas y flexibles son las que mejor han sobrevivido a la crisis sanitaria, y cuál han sido los costes en términos de salud de sus trabajadores.

Con el teletrabajo el espacio doméstico se ha transformado -¿ha vuelto a ser?- un lugar de trabajo, especialmente en tareas cualificadas. Lo que requiere adaptaciones en el domicilio, que no siempre serán posible, al menos al corto plazo. Un espacio de trabajo que idealmente debe estar bien definido y con cierto aislamiento del resto del domicilio, con buenas condiciones físicas como la iluminación, ventilación, confort térmico, etc., más la disponibilidad de elementos básicos como la silla y la mesa, junto a un equipo informático (hardware y software) bien conectado. Dada la variabilidad de situaciones es difícil definir una estación de trabajo en un domicilio estándar⁽³⁷⁾, y no solo con relación a las condiciones psicosociales y ergonómicas, pues además hay que contemplar las condiciones de empleo, desde la duración del contrato, horarios, jornadas, promoción, participación, salarios y ejercicio de sus derechos laborales y sociales.

Un paso en esta dirección lo representa la Guía publicada por la OIT proponiendo criterios para una adecuada gestión de esta nueva organización del trabajo, durante y más allá de la pandemia⁽³⁸⁾. Entre ellos, las medidas a adoptar para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, y cuya responsabilidad sigue siendo de la empresa, y susceptible de ser evaluada por la inspección de trabajo.

Aunque las evidencias son aún escasas, y de baja calidad, las investigaciones muestran resultados contradictorios en cuanto a los efectos del teletrabajo sobre la salud, sean en términos de salud general, dolor, burnout, estrés o satisfacción⁽³⁹⁾. Existe una necesidad urgente de incrementar la investigación en este campo para poder establecer normas y guías basadas en evidencias científicas, especialmente ahora en la postpandemia. Como se señala en otro de los artículos publicados en este mismo número de *Archivos*⁽⁴⁰⁾, desde la perspectiva de las condiciones de trabajo y empleo, el teletrabajo ofrece grandes ventajas, pero también importantes inconvenientes, las cuales pueden afectar a la salud de la persona que teletrabaja.

Ello obliga a que las normativas nacionales deban tener en cuenta esta especificidad en su articulación. De hecho, muchos países, entre ellos los europeos, han regulado durante la pandemia el teletrabajo⁽¹⁸⁾, partiendo del acuerdo de 2002, ya mencionado, pero pensando en la postpandemia. Esta regulación es imprescindible para definir la causalidad, y la responsabilidad, entre las condiciones de trabajo y empleo y los efectos sobre la salud, sean lesiones (accidentes) o enfermedades, con sus correspondientes periodos de incapacidad temporal o permanente. El origen laboral de los daños ocurridos en el domicilio no será fácil de establecer, así como la responsabilidad civil cuando haya un incumplimiento de las medidas preventivas. Una alternativa, mejor decir una tentación, para obviar estas dificultades, sería que estos trabajadores asalariados se reconviertan en autónomos y pasen a responsabilizarse de todo. Una solución que seguro encontraría una potente respuesta social.

Bibliografía

1. Horton R. Offline: COVID-19 is not a pandemic. *Lancet*. 2020;396(10255):874.
2. International Labour Organization. Inception report for the Global Commission on the future of work. Geneva: International Labour Organisation; 2017 [citado 12 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf
3. Organización Internacional del Trabajo. Cumbre Mundial. Nota Conceptual. Geneva: International Labour Organisation; 2020 [citado 12 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747938.pdf
4. André Gorz. *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema; 1995.
5. Budd JW. *El pensamiento sobre el trabajo*. Valencia: Tirant humanidades, 2014.
6. Josep Fontana. *Capitalisme i democràcia, 1756-1848*. Barcelona: Edicions 62; 2018.
7. Tezanos JF. *El trabajo perdido ¿hacia una civilización postlaboral?* Madrid: Biblioteca Nueva; 2001.
8. Piketty T. *El capital en el siglo XXI*. Madrid: Fondo de Cultura Económica; 2014.

- 9.** Han BC. No-cosas. Quiebras del mundo de hoy. Madrid: Penguín Random House; 2021.
- 10.** Cebrián JL. La red, cómo cambiarían nuestras vidas los nuevos medios de comunicación. Madrid: Taurus; 1998.
- 11.** Rani U, Kumar Dhir R, Furrer M, Göbel N, Moraiti A, Cooney S. World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. Geneva: International Labour Organisation; 2021.
- 12.** Jetha A, Shamaee A, Bonaccio S, Gignac MAM, Tucker LB, Tompa E, et al. Fragmentation in the future of work: A horizon scan examining the impact of the changing nature of work on workers experiencing vulnerability. *Am J Ind Med.* 2021; 64: 649-66.
- 13.** Polany K. La gran transformación, crítica del liberalismo económico. Barcelona: Virus Editorial; 2016.
- 14.** Queralt A. Constituciones analógicas, sociedades digitales. *El País*, jueves 28 de octubre de 2021 [citado 28 Oct 2021]. Disponible en: <https://elpais.com/opinion/2021-10-28/constituciones-analogicas-ante-sociedades-digitales.html>
- 15.** European Trade Union Confederation. Framework agreement on telework. Brussels; 2002 [citado 5 Oct 2021]. Disponible en: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf
- 16.** Commission of the European Communities. Commission Staff Working Paper: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework. Bruselas; 2008 [citado 5 Oct 2021]. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2178&from=EN>
- 17.** International Labour Organization. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. Geneva: International Labour Organisation; 2020 [citado 21 Sep 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf
- 18.** Sanz P, Caprile M, Arasanz J. Regulación del teletrabajo en la Europa post-COVID-19. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA); 2021 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe/view>
- 19.** Carrizosa Prieto E. La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica. *Arch Prev Riesgos Labor.* 2022;25(2):162-79. doi: 10.12961/apr.2022.25.02.08
- 20.** ILO Brief. From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic. Geneva: International Labour Organisation; 2021 [citado 28 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_777896/lang-en/index.htm

- 21.** Ahredt D, Cabrita J, Eleonora C, Hurley J, Leončikas T, Mascherini M. Living, working and COVID-19. Dublin: Eurofound; 2020 [citado 6 Oct 2021]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- 22.** Maurizio R. Nota técnica. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. OIT Américas; 2021. [citado 6 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang--es/index.htm
- 23.** Brynjolfsson E, Horton JJ, Ozimek A, Rock D, Sharma G, TuYe HY. COVID-19 and remote work: an early look at US data. NBER Working Paper Series; 2020 [citado 6 Oct 2021]. Disponible en: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf
- 24.** Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos de la COVID-19. Informe Especial COVID-19. CEPAL; 2020 [citado 12 Oct 2021]. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550_es.pdf
- 25.** Ahrendt D, Mascherini M, Nivakoski S, Sándor E. Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year. Dublin: Eurofound; 2021 [citado 12 Oct 2021]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/living-working-and-covid-19-update-april-2021-mental-health-and-trust-decline-across-eu-as-pandemic>
- 26.** Organization for Economic Co-operation and Development. Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: how can public policies make it happen? Tackling coronavirus (Covid-19), 2020 [citado 12 Oct 2021]. Disponible en <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>
- 27.** Benavides FG, Amable M, Cornelio C, Vives A, Milián LC, Barraza D, et al. El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio. *Rev Bras Saude Ocup.* 2021;46:e31.
- 28.** International Monetary Fund. World Economic Outlook 2021 [citado 15 Oct 2021]. Disponible en: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2021/07/27/world-economic-outlook-update-july-2021>
- 29.** Benavides FG, Silva-Peñaherrera M. Exceso de mortalidad en 11 países de Iberoamérica en 2020. Observatorio Iberoamericano de Seguridad y Salud en el Trabajo, OISS; 2021. [citado 15 oct 2021]. Disponible en: <https://oiss.org/?s=Exceso+mortalidad>.
- 30.** International Labour Organization. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 8th edition. Geneva: International Labour Organisation; 2021 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_824092/lang--en/index.htm

- 31.** Amable M, Gonzalez R, Schneider C. Work and nature: collective health challenges towards the sustainable development goals after the COVID-19 pandemic. *J Health Environ Res.* 2021; 7: 55-63.
- 32.** International Labour Organization. Informe Social la Protección Mundial sobre 2020–2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor. Resumen ejecutivo. Geneva: OIT; 2021 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_817576.pdf
- 33.** Gates B. Cómo evitar un desastre climático. Las soluciones que ya tenemos y los avances que aún necesitamos. Barcelona: Plaza Janés; 2021.
- 34.** Gallego-Díaz S. ¡Qué menos! El País, 10 octubre 2021 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: <https://elpais.com/ideas/2021-10-10/que-menos.html>
- 35.** Pascual MG. Metaverso: el mundo virtual donde Zuckerberg quiere que compres, te diviertas y trabajes. El País, 30 octubre 2021 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: <https://elpais.com/tecnologia/2021-10-30/metaverso-el-mundo-virtual-donde-zuckerberg-quiere-que-compres-te-diviertas-y-trabajajes.html>
- 36.** López Peláez A, Erro-Garcés A, Pinilla Garcia FJ, Kiriakou D. Working in the 21st century. The coronavirus crisis: a driver of digitalization, teleworking an innovation with unintended social consequences. *Information.* 2021; 12; 377.
- 37.** Manzano Santamaría N. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. NTP 1123. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2018 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf/acb83bc7-e6d5-4ffa-ab7c-f05e68079ffb?version=1.0&t=1614697910433>
- 38.** ILO. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide. Geneva: International Labour Office; 2020 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- 39.** Lunde LK, Fløvik L, Christensen JO, Johannessen HA, Finne LB, Jørgensen IL, et al. The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health.* 2022;22(1):47.
- 40.** Tomasini F, Pisani A. Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Arch Prev Riesgos Labor.* 2022;25(2):147-61. doi: 10.12961/apr.2022.25.02.07