

► COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo

22 / Julio / 2020

Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio



Table des matières

LUGAR DE TRABAJO PREDETERMINADO	3
Locales, instalaciones o emplazamiento de la unidad económica para la cual se lleva a cabo el trabajo.....	4
Locales, instalaciones o emplazamiento de un cliente	4
Espacios públicos	5
La ubicación física en la que se realiza efectivamente el trabajo	5
Trabajo a distancia.....	5
Teletrabajo	6
Trabajo a domicilio	7
Trabajo basado en el domicilio	7
Combinación de los cuatro conceptos.....	7
Trabajo a distancia desde el domicilio	7
Teletrabajo desde el domicilio	8
Teletrabajo basado en el domicilio	8
Frecuencia	8
Movilidad.....	9
Recolección de datos	10
Referencias	16

Las modalidades de trabajo flexibles, las repercusiones de las nuevas tecnologías y la conciliación de la vida laboral y personal han sido, durante mucho tiempo, cuestiones de interés analítico. Los diferentes conceptos de trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo basado en el domicilio guardan relación con dichas cuestiones. Trabajar a distancia y trabajar a domicilio no son fenómenos nuevos, pero la medición de tales conceptos es ahora más importante, en gran medida debido a la pandemia del coronavirus (COVID-19). En muchos países, el confinamiento y el distanciamiento físico están incidiendo en la vida cotidiana de la población, lo cual tiene importantes repercusiones en los mercados laborales y en los medios de vida.

Una de las respuestas que se ha dado a esta situación ha sido aumentar a gran escala el número de personas que trabaja desde sus casas. Este cambio podría incidir a más largo plazo en diversos aspectos, como el modo en que las personas organizan su trabajo y desde dónde lo realizan. La medición de estos conceptos es, por consiguiente, más pertinente que nunca. Actualmente, las definiciones varían ligeramente entre países y, a veces, se superponen, y se están utilizando indistintamente términos diferentes (Eurofound y OIT 2019), lo cual dificulta la medición de los conceptos y el acceso a datos comparables a escala internacional.

El propósito de esta nota es formular recomendaciones sobre el modo en que los cuatro diferentes conceptos de “trabajo a distancia”, “teletrabajo”, “trabajo a domicilio” y “trabajo basado en el domicilio” deberían entenderse desde un punto de vista estadístico; qué relación guardan entre ellos y cómo puede efectuarse su medición en una encuesta de hogares. Ello permitirá medir su prevalencia y la frecuencia e intensidad con que los trabajadores trabajan a domicilio, teletrabajan o trabajan a distancia, así como la forma en que dichas modalidades evolucionan con el tiempo. La identificación estadística de estos cuatro conceptos permite asimismo examinar con mayor profundidad la situación de los trabajadores en estas modalidades de trabajo, ayudando así a comprender mejor la forma en que dichas modalidades de trabajo inciden en la conciliación de la vida laboral y personal, el tiempo de trabajo, el desempeño profesional y la salud y el bienestar ocupacionales. Todos estos aspectos son esenciales, en gran medida debido a las consecuencias de la COVID-19.

Los cuatro conceptos guardan una clara relación y, en cierto grado, se solapan. El trabajo a distancia y el teletrabajo son modalidades de trabajo en las que los

trabajadores desempeñan sus tareas y obligaciones desde una ubicación alternativa de su elección. En este caso, por “alternativa” debería entenderse un lugar alternativo a la ubicación en la que se espera que, por defecto, se realice el trabajo, en función del tipo de trabajo, como se explica en el apartado siguiente. Suele tratarse, aunque no necesariamente, del propio hogar del trabajador –lo cual crea un solapamiento entre los conceptos de *trabajo a domicilio* y *trabajo basado en el domicilio*–, pero también podría tratarse de diferentes tipos de ubicaciones, como en un espacio de cotrabajo, una cafetería o una biblioteca.

Lugar de trabajo predeterminado

Por lugar de trabajo predeterminado puede entenderse el lugar o la ubicación en que normalmente se espera que se realice el trabajo, teniendo en cuenta la profesión y la situación en la ocupación del trabajador. Se trata, por consiguiente, de un concepto teórico, que no puede medirse por separado; su única función es suministrar un concepto de referencia para las definiciones de trabajo a distancia y teletrabajo. La existencia de una ubicación predeterminada no implica necesariamente que todo o la mayor parte del trabajo deba desempeñarse habitualmente en una única ubicación, y en ese sentido difiere del concepto de lugar de trabajo principal, por ejemplo. En lugar de ello, la ubicación definida como el lugar de trabajo predeterminado para un trabajador en concreto sería el lugar en el que se espera que, por defecto, se realice el trabajo, teniendo en cuenta el tipo de puesto de trabajo.

En general, se espera que el trabajo se lleve a cabo en los locales de la unidad económica para la que se realiza, es decir, los locales del empleador (si el trabajador es un empleado), del negocio familiar (si el trabajador es un trabajador familiar auxiliar), del propio trabajador (si el trabajador es un trabajador independiente) o de un cliente de la unidad económica. Hay, además, una diversidad de trabajadores que deben necesariamente desempeñar su actividad laboral en espacios públicos, como los vendedores ambulantes y los agentes de policía que están de patrulla. Dichas ubicaciones pueden considerarse como el lugar de trabajo predeterminado, y el trabajo a distancia o el teletrabajo ofrece al trabajador la oportunidad de trabajar en una ubicación alternativa.

Podría haber situaciones en las que el trabajador no dispone de un lugar de trabajo predeterminado específico. Sería el caso en que, por ejemplo, el trabajo no se efectúa

en los locales del cliente o en espacios públicos y en que la unidad económica para la que se desempeña el trabajo no dispone de locales fijos. En esos casos, la situación de los trabajadores independientes y de los trabajadores dependientes, según la definición establecida en la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación de 2018 (CISO-18) (OIT 2018), sería conceptualmente diferente. Respecto de los trabajadores dependientes, cabría argumentar que el trabajo a distancia y el teletrabajo siguen siendo pertinentes, dado que un trabajador dependiente puede seguir realizando el trabajo en una ubicación que no esté bajo el control de la unidad económica para la que se desempeña el trabajo o bajo el de sus clientes, por ejemplo, en el propio domicilio del trabajador dependiente. Sin embargo, cuando un trabajador independiente se encuentra en esa situación, ambos conceptos tendrían poca pertinencia, puesto que no existiría un lugar de trabajo predeterminado. La única excepción serían los trabajadores independientes que trabajan principalmente en su propio domicilio. En tal caso, se consideraría que los locales de la unidad económica se encuentran en el domicilio del trabajador y, por consiguiente, este constituiría su lugar de trabajo predeterminado.

En función del puesto de trabajo o del negocio de que se trate, el lugar de trabajo predeterminado podría ser:

- los locales, las instalaciones o el emplazamiento de la unidad económica para la cual se lleva a cabo el trabajo;
- los locales, las instalaciones o el emplazamiento de un cliente; o
- espacios públicos.

Locales, instalaciones o emplazamiento de la unidad económica para la cual se lleva a cabo el trabajo

Esta categoría engloba todos los puestos de trabajo o negocios con una ubicación predeterminada, ya sea en la teoría o en la práctica; es decir, los locales, las instalaciones o el emplazamiento de la unidad económica para la cual se lleva a cabo el trabajo.

Esta circunstancia tiene diferentes consecuencias para los trabajadores dependientes (empleados, trabajadores familiares auxiliares y contratistas dependientes) y para los trabajadores independientes (empleadores y trabajadores

por cuenta propia¹), respectivamente.

Los trabajadores dependientes realizan un trabajo para una unidad económica de la que dependen. Por consiguiente, por “locales o instalaciones de la unidad económica de los trabajadores dependientes” cabe entender los locales o las instalaciones que pertenecen a la unidad económica para la cual se desempeña el trabajo, o que están bajo su control. Dicho concepto englobaría los locales del empleador (en el caso de los empleados), las instalaciones del gerente-propietario del negocio (en el caso de trabajadores familiares auxiliares) o los locales de la empresa, el negocio o la organización de que depende el trabajador (en el caso de los contratistas dependientes). Sin embargo, los trabajadores independientes son propietarios de la unidad económica para la que trabajan, y controlan sus actividades. Así, los locales de la unidad económica son las instalaciones o los locales que utiliza el trabajador independiente para desempeñar su trabajo, y que están bajo su control. Ello podría englobar asimismo el lugar de residencia del trabajador independiente, en caso de que el trabajo se realice principalmente en el propio domicilio del trabajador independiente.

Locales, instalaciones o emplazamiento de un cliente

Esta categoría comprende todos los puestos de trabajo o negocios con respecto a los cuales se espera que el trabajo se lleve a cabo en los locales, las instalaciones o el emplazamiento del cliente (que no son propiedad ni están bajo el control de la unidad económica para la que trabaja el trabajador).

Si bien el tipo de ubicación puede variar, con ello se hace referencia al lugar en que se suministran los bienes o servicios al cliente, como puede ser una fábrica, una mina, una zona de obras, una granja, un edificio de oficinas, una tienda, un restaurante, un almacén, el domicilio de un cliente u otro tipo de locales o emplazamientos comerciales (OIT 2020, párr. 280). En el caso de los empleados, el concepto de “cliente” debe entenderse como cliente del empleador, por ejemplo, un fontanero que trabaja para una empresa, pero que efectúa el trabajo en el domicilio del cliente, o un portero empleado por una empresa para que vigile un centro comercial.

Para este tipo de puestos de trabajo o negocios, todo trabajo que se lleve a cabo en los locales, las instalaciones o el emplazamiento del cliente podría considerarse como

¹ En la CISO-18 se utiliza el término “trabajador independiente sin empleados”; sin embargo, en el presente documento se

utiliza el término “trabajador por cuenta propia” por razones de conveniencia.

trabajo efectuado en el lugar de trabajo predeterminado, ya que, normalmente, se requiere que las tareas se efectúen en el espacio físico del cliente. En este caso, los locales del cliente no constituyen un lugar de trabajo alternativo, sino el lugar de trabajo predeterminado para desempeñar las tareas específicas de la actividad, debido a la naturaleza del trabajo efectuado.

Espacios públicos

Esta categoría engloba todo puesto de trabajo o negocio en que se espera que el trabajo se realice en espacios abiertos al público, como una calle, una autopista, un parque público, un aparcamiento o una estación de tren (OIT 2020, párr. 274). Hay diversos tipos de actividades productivas en que el trabajo debe llevarse a cabo en espacios públicos, como el trabajo que desempeñan los vendedores ambulantes, los operarios de carretillas y los agentes de policía que están de patrulla. En la medida en que este tipo de actividades laborales deben efectuarse en espacios públicos, el espacio público en sí constituye el lugar de trabajo predeterminado de este tipo de trabajadores.

El lugar de trabajo predeterminado es un punto de partida fundamental para la identificación estadística del trabajo a distancia y el teletrabajo, que pueden entenderse como ubicaciones alternativas al lugar de trabajo predeterminado.

La ubicación física en la que se realiza efectivamente el trabajo

Mediante este concepto se hace referencia al lugar en que el trabajo se realiza efectivamente. Se trata de una información fundamental a los fines de la identificación estadística del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. En muchos casos, la ubicación física en la que se realiza efectivamente el trabajo es la misma que el lugar de trabajo predeterminado, según la definición establecida previamente, por ejemplo, en el caso de un empleado que trabaje en la oficina del empleador o en el de un trabajador por cuenta propia que trabaje en su propio establecimiento. Sin embargo, si el trabajo se lleva a cabo en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado, dicho trabajo entraría en el ámbito del trabajo a distancia o del teletrabajo. Por otra parte, si la ubicación física en la que el trabajo se realiza efectivamente es el domicilio del trabajador, ese trabajo entraría en el ámbito del trabajo a domicilio o del trabajo basado en el domicilio. Un determinado puesto de trabajo podría

desempeñarse en una única ubicación o en múltiples ubicaciones. Así, el lugar de trabajo principal (ubicación física) es importante para conocer el tipo de ubicación en la que el trabajador suele trabajar.

Para identificar los diferentes conceptos de trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo basado en el domicilio hay que entender primero cómo se aplican los conceptos subyacentes de lugar de trabajo predeterminado y ubicación física en la que se realiza efectivamente el trabajo a un puesto de trabajo determinado. Una persona puede tener varios puestos de trabajo que se desempeñan en ubicaciones diferentes. Sin embargo, los conceptos de trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo basado en el domicilio, así como los conceptos subyacentes de lugar de trabajo predeterminado y ubicación física en la que se realiza efectivamente el trabajo deben guardar relación con un puesto de trabajo específico, que normalmente sería el puesto de trabajo principal del trabajador, pero también podría tratarse de otro puesto de trabajo que no sea el principal.

Trabajo a distancia

Actualmente no existe una definición estadística internacional de “trabajo a distancia”. No obstante, se puede utilizar este concepto para definir aquellas situaciones en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado. El trabajo a distancia puede llevarse a cabo en diferentes ubicaciones posibles, las cuales podrían considerarse como una alternativa al lugar en el que normalmente se espera que se desempeñe el trabajo, teniendo en cuenta la profesión y la situación en la ocupación del trabajador. Esto tiene diferentes consecuencias para los trabajadores dependientes y los trabajadores independientes:

- a. En el caso de los trabajadores dependientes, ello implica que el trabajo se realice en un lugar de trabajo distinto de:
 - i. los locales, las instalaciones o el emplazamiento de la unidad económica de la que depende el trabajador (por ejemplo, una oficina del empleador, una zona de obras, una granja o un taller), o
 - ii. las instalaciones o el emplazamiento del cliente de la unidad económica de la que depende el trabajador (por ejemplo, el domicilio del cliente, una tienda, una oficina o una fábrica), o

- iii. un espacio público si, por la naturaleza de las tareas, estas deben desempeñarse en un espacio público (por ejemplo, en el caso de un vendedor ambulante, un conductor de autobuses o un oficial de policía que esté de patrulla).

(por ejemplo, en el caso de un vendedor ambulante, un taxista o un artista intérprete o ejecutante).

Los trabajadores familiares auxiliares que trabajan para un negocio familiar que no tiene locales fijos para desempeñar el trabajo están excluidos del ámbito del trabajo a distancia.

La modalidad para trabajar desde un lugar de trabajo alternativo debe ser aprobada por la unidad económica de la que depende el trabajador, esto es, el empleador en el caso de los empleados, el gerente-propietario del negocio familiar en el caso de los trabajadores familiares auxiliares, o la empresa, el negocio o la organización de que dependen en el caso de los contratistas dependientes. Tales lugares de trabajo alternativos podrían ser el propio domicilio del trabajador, espacios de cotrabajo, centros de teletrabajo, cafeterías u otros espacios que no estén bajo el control de la unidad económica de la que depende el trabajador o de sus clientes.

- b. En el caso de los trabajadores independientes, ello implica que el trabajo se realice en un lugar de trabajo distinto de:
 - i. los locales, las instalaciones o el emplazamiento que están bajo el control del trabajador independiente a los fines de llevar a cabo el trabajo (por ejemplo, la propia oficina del trabajador, una zona de obras, una granja o un taller). Si el trabajador independiente realiza la mayor parte del trabajo en su propio domicilio, se considerará que el domicilio equivale a los locales que están bajo el control del trabajador independiente a los fines de efectuar el trabajo;
 - ii. las instalaciones o el emplazamiento de un cliente (como el domicilio, una tienda, una oficina o una fábrica del cliente), o
 - iii. un espacio público si, por la naturaleza de las tareas, estas deben desempeñarse en un espacio público

Los trabajadores independientes que no tienen bajo su control locales fijos utilizados para realizar el trabajo y que no trabajan principalmente desde su propio domicilio están excluidos del ámbito del trabajo a distancia.

La cuestión de cómo debería entenderse el concepto de “trabajo a distancia” con respecto a los trabajadores independientes es compleja, y dicho concepto suele limitarse a los empleados únicamente². Parte de esa complejidad reside en lo difícil que resulta gestionar los casos en que los trabajadores independientes no disponen de locales fijos que permitan establecer claramente cuáles son los límites de los locales de la unidad económica propiedad del trabajador, por ejemplo, en los casos en que el trabajo se efectúa en el domicilio. Sin embargo, hay situaciones en las que está claro que el trabajador independiente trabaja a distancia. Sería el caso, por ejemplo, de un trabajador por cuenta propia que disponga de una oficina aparte, ubicada fuera del domicilio, pero que también trabaje regularmente desde casa. Un enfoque pragmático para salvar esta dificultad conceptual permitiendo, al mismo tiempo, que los trabajadores independientes trabajen a distancia sería limitar esa posibilidad a los trabajadores independientes que dispongan tanto de locales fijos como de locales por separado para realizar el trabajo o que trabajen principalmente desde casa. En tales circunstancias, el trabajador independiente dispone de locales fijos que, junto con los locales del cliente, podrían constituir el lugar de trabajo predeterminado. Así, podría considerarse que esa categoría de trabajadores independientes trabaja a distancia cuando el trabajo se lleve a cabo en una ubicación alternativa distinta de los locales fijos de la empresa, los locales de un cliente o el propio domicilio del trabajador (independientemente de cuál sea el lugar de trabajo predeterminado para esa actividad en particular).

Teletrabajo

Al igual que ocurre en el caso del trabajo a distancia, actualmente el teletrabajo no entra en el ámbito de ninguna norma estadística internacional. Los países han utilizado definiciones operativas ligeramente distintas, que normalmente se basan en dos componentes diferentes (Eurofound y OIT 2019, pág. 5):

² Por ejemplo, en el estudio conjunto sobre el teletrabajo de la OIT y Eurofound, el concepto de teletrabajo, que puede

considerarse como una subcategoría de “trabajo a distancia”, engloba únicamente a los empleados (Eurofound y OIT, 2017).

- I. **El trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado.** Este criterio se basa en la definición establecida previamente de “trabajo a distancia”.
- II. **La utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo.** La utilización de dispositivos electrónicos personales debe constituir una parte fundamental del desempeño del trabajo (Eurofound y OIT 2019, pág. 5). Los diferentes dispositivos o herramientas pueden utilizarse para comunicarse con colegas, clientes, etc., y para efectuar tareas específicas relacionadas con el trabajo, sin estar directamente en contacto con otras personas.

El teletrabajo, según la definición establecida previamente, es una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia”, que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) o teléfonos fijos para desempeñar el trabajo remotamente. Al igual que ocurre en el caso del trabajo a distancia, el teletrabajo puede efectuarse en diferentes ubicaciones fuera del lugar del trabajo predeterminado. El teletrabajo constituye una categoría única debido a que el trabajo desempeñado remotamente entraña la utilización de dispositivos electrónicos personales.

Trabajo a domicilio

Por “trabajo a domicilio” se entiende *el trabajo que se efectúa plena o parcialmente en la propia residencia del trabajador*. Así, la ubicación física en que se desempeña parte o todo el trabajo es el propio domicilio del trabajador. La categoría de *trabajo a domicilio* es independiente del lugar de trabajo predeterminado, pero podría coincidir cuando el domicilio del trabajador es a la vez el lugar en que se lleva a cabo el trabajo y los locales de la unidad económica (en el caso de un trabajador independiente que disponga de una oficina en su domicilio, por ejemplo). El trabajo a domicilio forma parte de la variable transversal “tipo de lugar de trabajo” de la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo (OIT 2018), mediante la cual se suministra información sobre el tipo de ubicación en que el trabajo se desempeña habitualmente. Sobre la base de la definición de tipo de lugar de trabajo que se establece en la Resolución, por trabajo a domicilio se entiende todo

trabajo que se efectúe en el edificio residencial u otro tipo de vivienda en que resida normalmente el trabajador. Quedan excluidos de esta definición locales como tiendas minoristas o talleres de reparación anexos a la residencia que no formen parte integral de la residencia (en caso, por ejemplo, de que tengan entrada propia), y terrenos agrícolas o para jardinería, tierras de pastoreo o terrenos utilizados principalmente para el cultivo, la ganadería, la silvicultura, la pesca y la acuicultura. Sin embargo, las zonas exteriores inmediatamente adyacentes a la residencia, como patios y jardines, están incluidas en los locales del propio domicilio (OIT 2020, párrs. 268–270). El trabajo a domicilio es independiente de la situación en la ocupación, y tanto los trabajadores independientes como los dependientes pueden desempeñar trabajo a domicilio.

Trabajo basado en el domicilio

En la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, se define trabajadores a domicilio como *“aquellos cuyo domicilio privado es su principal lugar de trabajo”* (OIT 2018, párr. 110). En otras palabras, los trabajadores basados en el domicilio son aquellos que desempeñan habitualmente su trabajo en casa, independientemente de que su domicilio privado pueda considerarse como el lugar de trabajo predeterminado. Así, el *trabajo basado en el domicilio* es una subcategoría del *trabajo a domicilio*.

Combinación de los cuatro conceptos

Los cuatro conceptos están interrelacionados y existe entre ellos un cierto grado de solapamiento. El teletrabajo, por ejemplo, puede realizarse en el domicilio del trabajador, pero un trabajador basado en el domicilio también puede teletrabajar. Este tipo de solapamientos pueden considerarse como conceptos adicionales que pueden contribuir a la comprensión de los cuatro conceptos principales, o bien medirse separadamente. La creación de términos estadísticos distintos para estos solapamientos contribuirá a aclarar el significado estadístico de una determinada categoría o medición. Como puede observarse en el gráfico 1, pueden identificarse tres categorías de solapamientos adicionales:

Trabajo a distancia desde el domicilio

Esta categoría engloba a los trabajadores que trabajan a distancia desde su propia residencia. Así, la ubicación física en que se realiza el trabajo es el propio domicilio del trabajador, es decir, una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado.

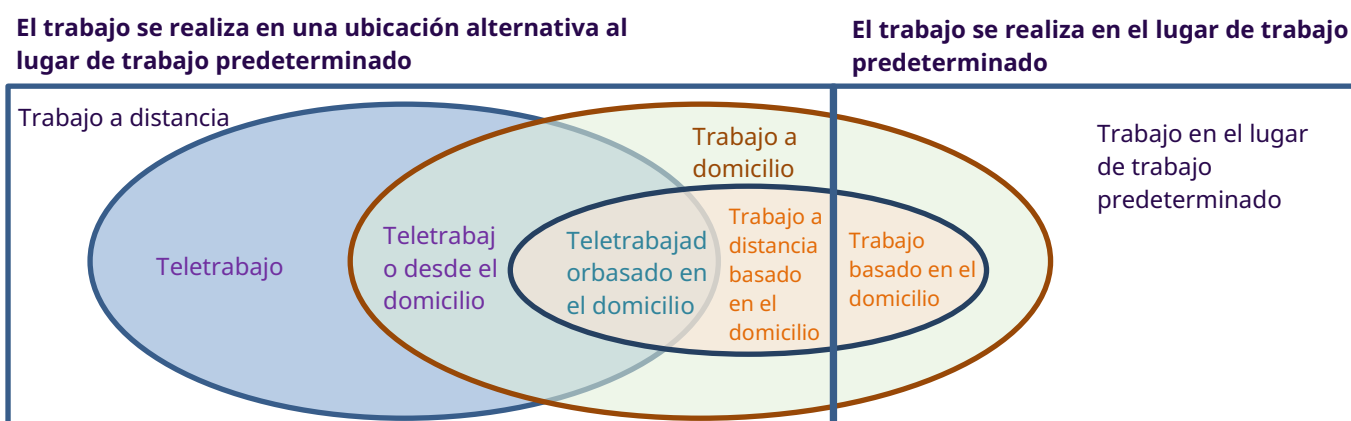
Teletrabajo desde el domicilio

Esta categoría engloba a los trabajadores que realizan un trabajo que corresponde a la definición de teletrabajo en su propia residencia. Al igual que en el caso del trabajo a distancia desde el domicilio, la ubicación física en que se desempeña el trabajo es el propio domicilio del trabajador, es decir, una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado, pero, además, el trabajador utiliza dispositivos electrónicos personales para llevar a cabo el trabajo.

Teletrabajo basado en el domicilio

Esta categoría engloba a los trabajadores basados en el domicilio que realizan un trabajo que corresponde a la definición de teletrabajo.

Gráfico 1. Combinación de los conceptos de trabajo a distancia y trabajo en el lugar de trabajo predeterminado



Frecuencia

Un aspecto fundamental con respecto al trabajo a distancia, el teletrabajo y el trabajo a domicilio es la frecuencia con que el trabajador efectúa ese tipo de trabajo. En las investigaciones al respecto se distingue entre el trabajo regular desde el hogar (cuando los trabajadores trabajan a distancia al menos varias veces por mes) y el trabajo a domicilio ocasional (Eurofound y OIT 2019). Establecer una distinción entre la frecuencia del trabajo a distancia, el teletrabajo y/o el trabajo a domicilio es fundamental para reflejar la incidencia del trabajo a distancia. Esta diferenciación o categorización podría

establecerse en función de si el domicilio es el lugar de trabajo habitual o de si el trabajo a domicilio se desempeña con regularidad u ocasionalmente. Como puede observarse en el cuadro 1, desde el punto de vista operativo, dichas delimitaciones podrían determinarse estableciendo una distinción entre los adverbios *principalmente* (entendido como habitualmente o más frecuentemente), *regularmente* (al menos una vez por semana en las últimas cuatro semanas) y *ocasionalmente* (al menos una vez en las cuatro últimas semanas).

Cuadro 1. Frecuencia del trabajo a domicilio, el trabajo a distancia y el teletrabajo

Lugar de trabajo	Trabajo a domicilio	Trabajo a distancia	Si se utilizan siempre o casi siempre dispositivos electrónicos personales en combinación con el trabajo a domicilio / desde el domicilio

El domicilio es el lugar de trabajo principal	Trabajador basado en el domicilio	Si se trata de un trabajador dependiente, trabajador a distancia basado en el domicilio	Si se trata de un trabajador dependiente, teletrabajador basado en el domicilio
Trabajo a domicilio, trabajo a distancia o teletrabajo al menos una vez por semana en las últimas cuatro semanas, pero el domicilio no es el lugar de trabajo principal	Trabajo regular a domicilio	Trabajo a distancia regular a domicilio	Teletrabajo regular desde el domicilio
Trabajo a domicilio / desde el domicilio al menos una vez en las últimas cuatro semanas	Trabajo ocasional a domicilio	Trabajo a distancia ocasional a domicilio	Teletrabajo ocasional desde el domicilio

Movilidad

Los trabajadores a distancia o los teletrabajadores podrían desempeñar su trabajo desde una o múltiples ubicaciones alternativas. Por ello, es necesario identificar la movilidad de dichos trabajadores a fin de distinguir entre los teletrabajadores que trabajan frecuentemente en varios lugares diferentes (trabajadores con alta movilidad) y aquellos que trabajan en un número de lugares más limitado y con menor frecuencia (trabajadores con baja movilidad) (Eurofound y OIT 2019,

pág. 7). Desde el punto de vista operativo, dicha delimitación podría determinarse estableciendo una distinción entre los trabajadores que hayan desempeñado trabajo a distancia o teletrabajo al menos dos veces por semana en dos ubicaciones diferentes en las últimas cuatro semanas (trabajadores con alta movilidad) y los trabajadores que hayan desempeñado trabajo a distancia o teletrabajo con menor frecuencia, pero al menos una vez en las últimas cuatro semanas (trabajadores con baja movilidad).

Cuadro 2. Distinción entre trabajadores a distancia con alta movilidad y con baja movilidad

Frecuencia del trabajo en diferentes ubicaciones	Sin utilizar dispositivos electrónicos personales	Si se utilizan dispositivos electrónicos personales siempre o casi siempre
Trabaja al menos dos veces por semana en dos ubicaciones distintas del lugar de trabajo predeterminado	Trabajador a distancia con alta movilidad	Teletrabajador con alta movilidad
Ha trabajado en al menos una ubicación distinta del lugar de trabajo predeterminado en las últimas cuatro semanas	Trabajador a distancia con baja movilidad	Teletrabajador con baja movilidad

Recolección de datos

El método de recolección de datos y el conjunto de preguntas que se formularán dependen de la categoría o las categorías que interesan. Para identificar a los trabajadores basados en el domicilio, por ejemplo, basta con incluir una pregunta sobre el lugar de trabajo principal, mientras que para identificar a las personas que teletrabajan ocasionalmente desde el domicilio o a los teletrabajadores con alta movilidad será necesario añadir otro conjunto de preguntas relativas a la utilización de TIC, entre otros aspectos. Las siguientes preguntas se

basan en el enfoque utilizado en la encuesta sobre la fuerza de trabajo del Reino Unido (Reino Unido 2018) para identificar el trabajo basado en el domicilio y el teletrabajo, pero se han desarrollado y armonizado para poder identificar todas las categorías señaladas anteriormente. Las preguntas están relacionadas con el puesto de trabajo principal del trabajador pero, si se considerara necesario, también podrían estar relacionadas con un segundo puesto de trabajo.

TRABAJO A DOMICILIO Y TRABAJADORES BASADOS EN EL DOMICILIO

Lugar principal (Filtro: todas las personas ocupadas, Puesto de trabajo principal)

P1. ¿En qué tipo de lugar trabaja usted habitualmente?

1. EN SU PROPIO DOMICILIO / EN EL DOMICILIO DE (NOMBRE)
2. EN EL DOMICILIO DEL CLIENTE O DEL EMPLEADOR
3. EN UNA GRANJA, UN TERRENO AGRÍCOLA O UN LUGAR DE PESCA
4. EN UN ESTABLECIMIENTO COMERCIAL, UNA OFICINA, UNA FÁBRICA O EN UN LOCAL O EMPLAZAMIENTO FIJOS
5. EN LA CALLE O EN OTRO ESPACIO PÚBLICO SIN UNA ESTRUCTURA FIJA
6. EN UN VEHÍCULO (SIN UNA BASE DE TRABAJO DIARIA)
7. ACTIVIDAD PUERTA A PUERTA
8. OTROS
9. NO PUEDE RESPONDER

Nota: Las definiciones operativas de las diferentes categorías de respuesta figuran en el documento titulado *Conceptual framework for statistics on work relationships* (OIT 2020, apartado 6.7).

INWK_HOMWK (Filtro: Lugar principal =2-9)

P2. (En su puesto de trabajo principal), ¿ha pasado usted al menos un día entero, en las últimas cuatro semanas, trabajando en los siguientes lugares?:

(LEA TODAS LAS OPCIONES)

1. EN SU PROPIO DOMICILIO
2. EN LOS MISMOS TERRENOS O EDIFICIOS QUE SU DOMICILIO, PERO EN UN ESPACIO APARTE
3. NO HE TRABAJADO EN CASA EN LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS.

REG_HOMWK (Filtro: INWK_HOMWK =1)

P3. ¿Con qué frecuencia ha trabajado desde su domicilio en las últimas cuatro semanas?

(LEA TODAS LAS OPCIONES)

1. UNA VEZ POR SEMANA O MÁS
 2. MENOS DE UNA VEZ POR SEMANA
-

TELETRABAJO A DOMICILIO

ICT_HOMWK (Filtro: (Empleados, contratistas dependientes y (Lugar principal= 1) o (INWK_HOMWK=1)) o (trabajadores independientes, trabajadores familiares auxiliares y Lugar principal=4 y INWK_HOMWK=1))

P4. ¿Utilizó una computadora, un teléfono inteligente o una tableta para desempeñar su trabajo en el domicilio?

1. SÍ
2. NO

Nota: La situación en la ocupación utilizada para establecer los filtros se ha tomado de la CISO-18. En función del país, la pregunta podría hacer referencia a la utilización de teléfonos fijos, si procede.

TRABAJO A DISTANCIA DESDE UN LUGAR DISTINTO AL DOMICILIO

MPLA_TELEWK

(Filtro: trabajadores independientes, trabajadores familiares auxiliares y (Lugar principal=4) o (lugar principal=1))

P5A. En las cuatro últimas semanas, ¿ha trabajado usted (en su puesto de trabajo principal) en un lugar distinto de su propio domicilio, sus propios locales / oficina, o los locales del cliente?

1. SÍ
2. NO

(Filtro: Todos los empleados, puesto de trabajo principal del contratista dependiente)

P5B. En las últimas cuatro semanas, ¿ha trabajado usted (en su puesto de trabajo principal) en un lugar distinto de su propio domicilio, o (INSERTAR RESPUESTA RELATIVA AL LUGAR DE TRABAJO PRINCIPAL)?

1. SÍ
2. NO

(Filtro: Empleados, contratistas dependientes y MPLA_TELEWK=1)

MPLA_REMOU

¿Lo hizo fuera de sus propios locales, en los locales del empleador o en los locales del cliente?

1. SÍ
2. NO (Trabajador a distancia)

Nota: La situación en la ocupación utilizada para establecer los filtros en las diferentes formulaciones de la pregunta dependerá de la situación en la ocupación que haya declarado el trabajador. Los trabajadores familiares auxiliares no tienen empleador, por consiguiente, por “locales del empleador” deberá entenderse los locales del hogar o del negocio de los miembros de la familia.

TELETRABAJO DESDE UN LUGAR DISTINTO AL DOMICILIO

ICT_TELEWK (Filtro: MPLA_REMOU =1)

P6. ¿Utilizó usted una computadora, un teléfono inteligente o una tableta para desempeñar el trabajo que tuvo lugar en esta ubicación o ubicaciones?

1. SÍ
2. NO

Nota: En función del país, la pregunta podría hacer referencia a la utilización de teléfonos fijos, si procede

TELETRABAJADORES CON ALTA MOVILIDAD

INWK_TELEWK (Filtro: ICT_TELEWK =1)

P7. En las últimas cuatro semanas, ¿con qué frecuencia trabajó usted en un lugar distinto de su propio domicilio, sus propios locales o los locales de un empleador?

(LEA TODAS LAS OPCIONES)

1. Una vez por semana o más
 2. Menos de una vez por semana
-

MOB_TELWK (Filtro: REG_HOMWK ne 1 y ICT_HOMWK ne 1 y INWK_TELEWK =1)

P8. ¿En las últimas cuatro semanas, ha trabajado usted (en su puesto de trabajo principal) al menos dos veces por semana en dos ubicaciones distintas de los locales del empleador o de su propia oficina?

1. SÍ
2. NO

Nota: Esta pregunta sirve para identificar a los posibles teletrabajadores que no trabajan desde el domicilio y a los trabajadores que han trabajado desde el domicilio, pero también en otras ubicaciones alternativas, así como a personas que no han trabajado desde el domicilio, pero han trabajado en otros dos lugares además de los locales del empleador o de su propia oficina.

Derivación de las diferentes categorías:

Sobre la base de las preguntas, pueden derivarse las siguientes categorías de trabajo a domicilio, trabajo basado en el domicilio y teletrabajo:

Cuadro 3. Derivación de categorías

Trabajo a domicilio	HOME_HOMWK =1 ou INWK_HOMWK =1
Trabajo basado en el domicilio	HOME_HOMWK =1
Trabajo a domicilio regular	(INWK_HOMWK =1 et REG_HOMWK =1)
Trabajo a domicilio ocasional	INWK_HOMWK =1 et REG_HOMWK =2
Teletrabajo desde el domicilio	<u>Empleados y contratistas dependientes</u> (MAIN_PLACE =1 y ICT_HOMWK =1) o INWK_HOMWK =1 y ICT_HOMWK =1 <u>Empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares</u> Lugar de trabajo principal=4 y INWK_HOMWK=1 y ICT_HOMWK=1
Teletrabajo basado en el domicilio	<u>Empleados y contratistas dependientes</u> MAIN_PLACE =1 y ICT_HOMWK =1
Teletrabajo desde el domicilio regular	<u>Empleados y contratistas dependientes</u> INWK_HOMWK =1 y ICT_HOMWK =1 y REG_HOMWK =1 <u>Empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares</u> Lugar de trabajo principal=4 y INWK_HOMWK=1 y ICT_HOMWK=1 y REG_HOMWK=1
Teletrabajo desde el domicilio ocasional	<u>Empleados y contratistas dependientes</u> INWK_HOMWK =1 y ICT_HOMWK =1 y REG_HOMWK =2 <u>Empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares</u> Lugar de trabajo principal=4 y INWK_HOMWK=1 y ICT_HOMWK=1 y REG_HOMWK=2
Trabajo a distancia	<u>Empleados y contratistas dependientes</u> MAIN_PLACE =1 o INWK_HOMWK =1 o MPLA_TELEWK =1 <u>Empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares</u> (Lugar de trabajo principal=4 y INWK_HOMWK=1) o (Lugar de trabajo principal=1,4 y MPLA_TELEWK=1)
Trabajo a distancia con alta movilidad	(REG_HOMWK =1 y INWK_TELEWK =1) o MOB_TELWK =1
Trabajo a distancia con baja movilidad	(REG_HOMWK =2) o (INWK_TELEWK =1 y MOB_TELWK =1)
Teletrabajo	<u>Empleados y contratistas dependientes</u> (MAIN_PLACE =1 y ICT_HOMWK =1) o

	(INWK_HOMWK =1 y ICT_HOMWK =1) o (MPLA_TELEWK =1 y ICT_TELEWK =1) <u>Empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares</u> (Lugar de trabajo principal=4 y INWK_HOMWK=1 y ICT_HOMWK=1) o (Lugar de trabajo principal=1,4 y MPLA_TELEWK=1 y ICT_TELEWK=1)
Télétravail très mobile	(REG_HOMWK =1 y INWK_TELEWK =1 y ICT_HOMWK =1) o (MOB_TELWK =1 ICT_TELEWK =1)
Télétravail peu mobile	(REG_HOMWK =2 y ICT_HOMWK =1) o (INWK_TELEWK =1 y MOB_TELWK =1 y ICT_TELEWK =1)

Información adicional de interés con respecto a la COVID-19

En función del propósito de la medición, podría tener interés añadir otras preguntas que permitan comprender mejor el impacto de la COVID-19, a fin de reflejar los cambios y las consecuencias que la pandemia y los consiguientes confinamientos han supuesto para el trabajo a domicilio y el teletrabajo. Puede utilizarse siguiente conjunto de preguntas para obtener más información al respecto, en función del propósito de la medición.

Re_cov (Filtro: todas las personas ocupadas, Puesto de trabajo principal, que hayan trabajado desde su domicilio en las últimas cuatro semanas)

1. ¿Está usted trabajando desde su propio domicilio debido a las medidas de distanciamiento físico impuestas como consecuencia de la COVID-19?

1. Sí
2. NO

Nota: Las preguntas deben formularse a personas que estén trabajando desde el domicilio.

Pr_wkh (Filtro: Re_cov=1)

2. Antes de la pandemia, ¿trabajaba usted desde el domicilio?

1. Sí
2. NO

Pr_freq (Filtro: pr_wkh=1)

3. En caso afirmativo, ¿con qué frecuencia?
(LEA TODAS LAS OPCIONES)

1. Entre una y tres veces por mes
2. Una o dos veces por semana
3. Tres veces por semana o más

Fit_hmw (Filtro: Re_cov =1)

4. Ahora que está trabajando desde su domicilio, ¿cree que su horario de trabajo es compatible con las responsabilidades familiares y la vida social fuera del trabajo?

(LEA TODAS LAS OPCIONES)

1. Se concilia mejor
 2. Igual que cuando no trabajaba desde el domicilio
 3. De manera diferente a cuando no trabajaba desde el domicilio, pero ni mejor ni peor
 4. Se concilia peor
-

Evn_hmw (Filtro: Re_cov =1)

5. Ahora que está trabajando desde su domicilio, ¿es más probable que trabaje por la noche?

1. Sí
 2. NO
-

Wek_hmw (Filtro: Re_cov =1)

6. Ahora que está trabajando desde su domicilio, ¿es más probable que trabaje los fines de semana?

1. Sí
 2. NO
-

Dem_hmw (Filtro: Re_cov =1)

7.a. ¿Con qué frecuencia le parece que sus obligaciones laborales interfieren en su vida familiar?

(LEA TODAS LAS OPCIONES)

1. Siempre
 2. Frecuentemente
 3. A veces
 4. Casi nunca
 5. Nunca
-

Min_hmw (Filtro: Re_cov =1)

7.b. Antes de trabajar desde su domicilio, ¿cuántos minutos al día pasaba en el trayecto desde su domicilio al trabajo y desde el trabajo a su domicilio?

[respuesta numérica (0-899)]

Exp_hmw (Filtro: Re_cov =1)

8. En general, su experiencia trabajando desde el domicilio es:

(LEA TODAS LAS OPCIONES)

1. Positiva
 2. Ni positiva ni negativa
 3. Negativa
-

Con_hmw (Filtro: Re_cov =1)

9. ¿Le gustaría seguir trabajando desde su domicilio cuando la pandemia haya terminado, si tuviera esa opción?
(LEA TODAS LAS OPCIONES)

1. Sí, a tiempo completo
 2. Sí, regularmente (una o dos veces por semana)
 3. Sí, ocasionalmente (menos de una vez por semana)
 4. No
-

Referencias

Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo) y OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2019. [*Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*](#), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, y Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT. 2018. [*Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*](#), adoptada por la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 10 a 19 de octubre).

. 2020. [*Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships*](#). Abril.

Reino Unido, Oficina de Estadísticas Nacionales. 2018. *Labour Force Survey: User Guide Volume 2 – LFS Questionnaire 2018*.