

ENFOQUE LABORAL N°23

Auge y caída del teletrabajo

Marzo 2023

Juan Bravo



Observatorio del Contexto Económico

Enfoque Laboral N°23

Auge y caída del teletrabajo

Juan Bravo¹

Resumen

- Antes de la pandemia, el trabajo realizado principalmente desde el hogar era un formato virtualmente inexistente entre los asalariados en Chile. Al trimestre diciembre 2019-febrero 2020 apenas el 0,6% de los asalariados realizaba sus tareas principalmente desde su propio hogar. Sin embargo, durante la crisis sanitaria asociada a la pandemia de COVID-19, esta cifra llegó a un *peak* de 20,3% en el trimestre junio-agosto 2020.
- El levantamiento de restricciones a la movilidad se tradujo en una rápida caída del teletrabajo, con lo que la prevalencia de asalariados que trabajan principalmente desde su propio hogar al trimestre noviembre 2022-enero 2023 se ubicó en sólo 4%.
- Sin embargo, el teletrabajo es un fenómeno que está lejos de ser generalizado y de carácter transversal, pues tiende a estar concentrado esencialmente en personas con educación superior completa. Al trimestre noviembre 2022-enero 2023 el 77,9% de los trabajadores asalariados que trabajan principalmente desde su hogar son personas con este nivel educativo.
- La prevalencia de asalariados trabajando desde el propio hogar es persistentemente más alta entre las mujeres. Al trimestre noviembre 2022-enero 2023 el 4,7% de las mujeres asalariados ejercía esta modalidad laboral, mientras que entre los hombres asalariados la prevalencia fue de 3,6%.
- La prevalencia de asalariados trabajando desde su propio hogar es menor en la micro y la pequeña empresa.
- Las ramas de actividad que, en la actualidad, exhiben una prevalencia de teletrabajo muy superior al promedio nacional son Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros y Actividades profesionales, científicas y técnicas. Las características de estas actividades económicas las hacen más propicias para el teletrabajo. Por el contrario, la rama de Enseñanza, que llegó a tener 57% de los asalariados bajo esta modalidad en el trimestre junio-agosto 2020, en la actualidad esta cifra es de apenas el 2,3%. Esto da cuenta de si bien el teletrabajo puede ser factible en ciertas actividades, no necesariamente es la modalidad más productiva o eficiente para la ejecución de las mismas.

¹ Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

I. Introducción

Tradicionalmente los trabajadores asalariados han ejercido sus funciones en las dependencias del empleador o en el lugar en que éste les indique. Sin embargo, el avance tecnológico ha modificado fuertemente la naturaleza del mundo del trabajo, trayendo consigo nuevas formas de organizarse y de realizar las actividades productivas. Estos avances han ido difuminando las barreras físicas, permitiendo que trabajadores que se desenvuelven bajo esquemas de subordinación puedan ejercer el teletrabajo y el trabajo remoto en ciertos rubros.

Un factor que durante mucho tiempo fue perjudicial para la utilización del teletrabajo fue la ausencia de una regulación detallada, lo que generaba incerteza jurídica para su aplicación en la práctica. El reconocimiento del teletrabajo en la legislación nacional se produjo en 2001, en la Ley 19.759. Esta ley incorporó a la legislación diversas fórmulas contractuales para promover el trabajo, entre las que se encontraba el trabajo realizado en lugares distintos al recinto empresarial a través de medios tecnológicos, esto es, el teletrabajo. Dicha normativa estableció que el personal afecto a esta modalidad de contratación se encuentra excluido de la limitación de la jornada. Sin embargo, debido en parte importante a la falta de una regulación más completa y acabada, esta forma de prestación de servicios no había logrado situarse en forma importante en el mundo laboral, como cabría esperarse ante los crecientes avances tecnológicos. Sólo hasta el comienzo de la crisis sanitaria por COVID-19 en 2020 esta modalidad logró tomar impulso. La pandemia obligó a las empresas a tener que utilizar esta modalidad de trabajo en aquellos empleos en los que, por la naturaleza de sus funciones, pudieran desarrollarse desde casa. Esta contingencia permitió generar el consenso político para aprobar la Ley 21.220 que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Esta ley estableció una normativa que permite al trabajador contar con un contrato de trabajo de naturaleza especial, regulando diversas aristas que permiten clarificar los derechos y obligaciones de las partes de manera de facilitar la utilización de esta alternativa. La modalidad de trabajo a distancia permite combinar tiempos de trabajo en forma presencial en las instalaciones de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, lo cual amplía las posibilidades a los trabajadores. Esta normativa exige que dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo,

el empleador debe registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

Así, si bien la tecnología existente permitía desde hace muchos años ya - potencialmente- que el teletrabajo fuera una opción factible para aquellos casos en que la naturaleza del trabajo lo facilitara, sólo fue hasta la disrupción mundial generada por el COVID-19 que se produjeron los incentivos necesarios para impulsar esta modalidad en el mercado laboral.

Ante el aumento del teletrabajo en pandemia, surgieron muchas voces indicando que el teletrabajo había llegado para quedarse. Sin embargo, las cifras no respaldan esta visión, al menos, para la mayoría de las actividades económicas. Tal como anticipó el OCEC UDP en el Documento de Trabajo N°2 (Bratti y Bravo, 2021), el levantamiento de restricciones a la movilidad redujo rápidamente la prevalencia del teletrabajo.

Este informe busca dimensionar el estado actual de esta modalidad laboral y evaluar sus principales características.

II. Evolución del teletrabajo y sus características principales

Antes de la pandemia por COVID-19 el teletrabajo era virtualmente inexistente en Chile. Al trimestre diciembre 2019-febrero 2020 apenas el 0,6% de los asalariados realizaba sus tareas principalmente desde su propio hogar.

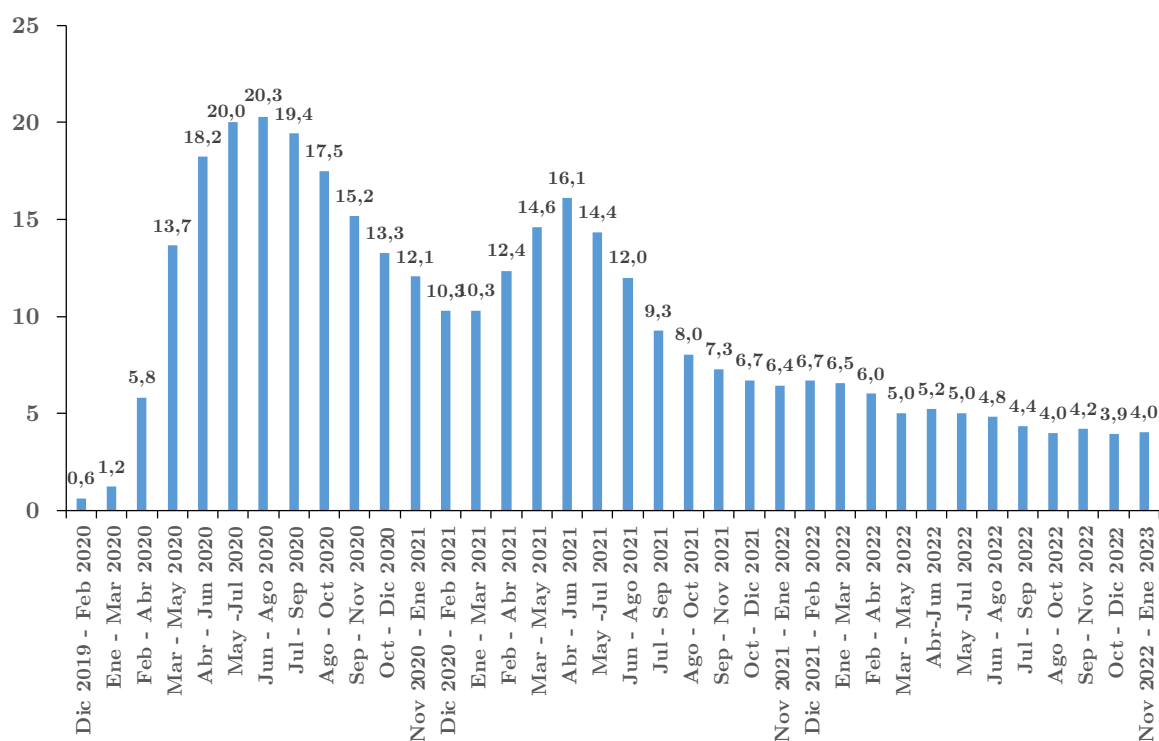
Sin embargo, tras la irrupción de la crisis sanitaria asociada a la pandemia de COVID-19, el teletrabajo permitió continuar la realización de las labores productivas en diversos rubros, salvando así cientos de miles de empleos que de otra forma se hubiesen destruido. De esta manera, las circunstancias forzaron a muchos empleadores a tener que recurrir a este formato, con lo que el teletrabajo pasó de ser prácticamente inexistente a abarcar el 20,3% de los trabajadores asalariados en el trimestre junio-agosto 2020 (Figura 1).

Sin embargo, tras la primera ronda de cuarentenas masivas la prevalencia de este formato tuvo una acelerada reducción llegando a cifras en torno al 10% en el primer trimestre de 2021. La segunda ronda de cuarentenas masivas en el segundo trimestre de 2021 elevó transitoriamente la prevalencia de esta modalidad laboral. Sin

embargo, tras el levantamiento de restricciones se reactivó la tendencia bajista de este formato hasta ubicarse al trimestre noviembre 2022-enero 2023 en sólo 4%.

Figura 1

Porcentaje de asalariados que realizan sus tareas principalmente desde su propio hogar



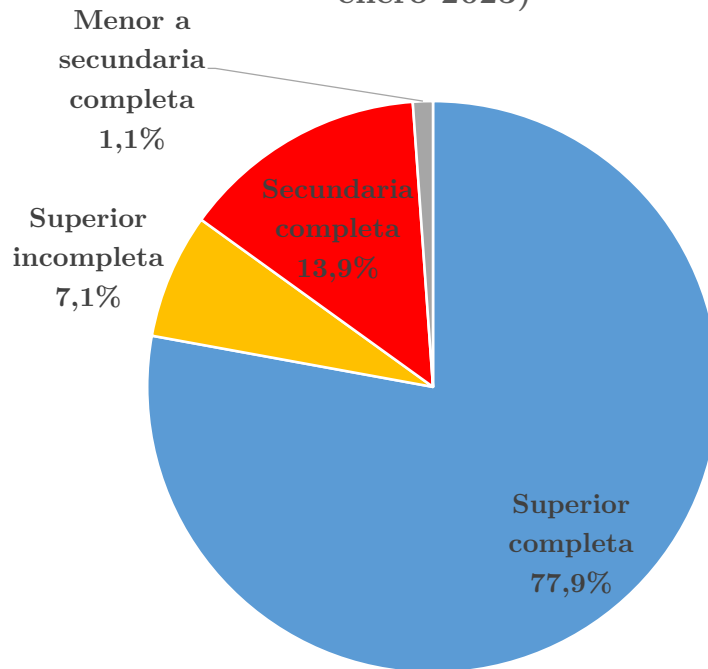
Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

Sin embargo, el trabajo asalariado realizado desde el propio hogar es un fenómeno que está lejos de ser generalizado y de carácter transversal. En efecto, las cifras dan cuenta de que al trimestre noviembre 2022-enero 2023 el 77,9% de los trabajadores asalariados que trabajan principalmente desde su hogar son personas con educación superior completa (Figura 2). Así, este formato de trabajo se concentra en los trabajadores más aventajados de la sociedad.

El hecho de que la posibilidad de ejercer las ocupaciones desde el hogar se concentre en trabajadores con educación superior completa fue un factor crucial detrás de que los trabajadores con este nivel educativo fueran mucho menos perjudicados en lo que se refiere a destrucción de empleo en comparación con el resto de los trabajadores durante la pandemia.

Figura 2

Distribución de los asalariados trabajando desde su propio hogar por nivel educativo (noviembre 2022-enero 2023)



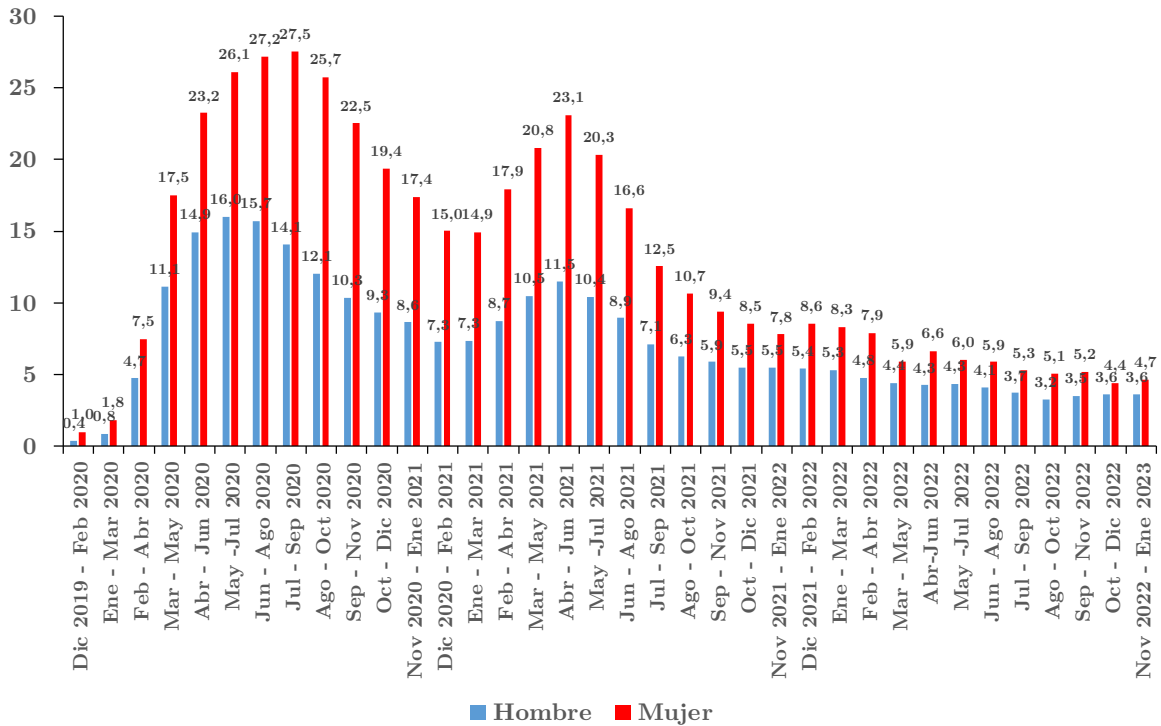
Se excluye a aquellos que no pudieron ser clasificados en ningún nivel educativo

Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

Otro elemento que caracteriza a este formato laboral es que es más utilizado entre las mujeres asalariadas que entre los hombres pertenecientes a esta categoría ocupacional. En efecto, como se aprecia en la Figura 3, la prevalencia de asalariados trabajando desde el propio hogar es persistentemente más alta entre las mujeres. Esto refleja que son ellas quienes más utilizan esta herramienta como una manera de poder conciliar las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares, lo cual está ligado a las diferencias en la asignación cultural de roles según el sexo de los integrantes del grupo familiar. Este factor fue particularmente relevante durante la crisis sanitaria, toda vez que los establecimientos educacionales no estaban recibiendo presencialmente a los estudiantes. Y si bien las diferencias entre hombres y mujeres se han reducido, la prevalencia de mujeres en teletrabajo sigue siendo más alta que la de los hombres.

Figura 3

Porcentaje de asalariados que realizan sus tareas principalmente desde su propio hogar por sexo

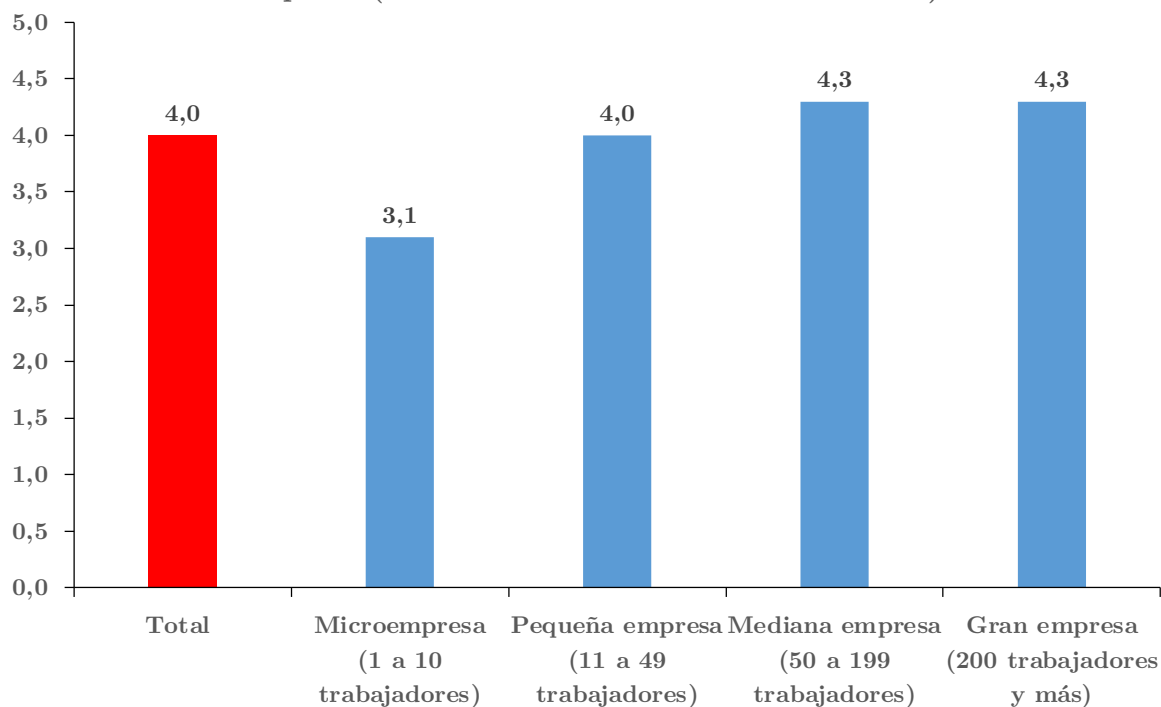


Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

El análisis por tamaño de empresa da cuenta de que en la actualidad hay mayor prevalencia de teletrabajo en las medianas y grandes empresas. Entre quienes son parte de microempresas (empresas con hasta 10 trabajadores) la prevalencia de asalariados que trabaja principalmente desde su propio hogar es de 3,1% (Figura 4). Entre quienes forman parte de empresas pequeñas (empresas que tienen entre 11 a 49 trabajadores) la prevalencia se eleva a 4%, aunque es menor a lo observado en el segmento de la mediana y gran empresa, donde la prevalencia alcanza al 4,3%. Así, los datos revelan que la prevalencia de asalariados que trabaja principalmente desde su propio hogar aumenta a medida que aumenta el tamaño de empresa.

Figura 4

Porcentaje de asalariados que realizan sus tareas principalmente desde su propio hogar según tamaño de empresa (trimestre noviembre 2022-enero 2023)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

También es relevante realizar un análisis de la prevalencia de teletrabajo según ramas de actividad, pues la naturaleza del rubro es crucial en la determinación de la factibilidad de realizar teletrabajo.

La Tabla 1 presenta la prevalencia de asalariados que trabaja principalmente desde su propio hogar en los trimestres diciembre 2019-febrero 2020 (prepandemia), junio-agosto 2020 (*peak* del teletrabajo a nivel agregado) y el último trimestre móvil disponible (noviembre 2022-enero 2023). Como se aprecia en la Tabla 1, hay ramas en donde la prevalencia de teletrabajo aumentó poco o muy poco durante la pandemia debido a que, por la naturaleza de sus actividades, son empleos que deben ser ejercidos de manera eminentemente presencial. Este es el caso de ramas tales como Hogares como empleadores, Agropecuario silvícola y pesca, Construcción, Manufactura, Minería, Transporte y Salud.

Tabla 1

Porcentaje de asalariados que realizan sus tareas principalmente desde su propio hogar por rama de actividad económica (trimestre noviembre 2022-enero 2023)

	Dic 2019- Feb 2020	Jun-Ago 2020	Nov 2022- Ene 2023
Total	0,6	20,3	4,0
Agropecuario silvícola y pesca	0,1	1,5	0,4
Minería	0,0	7,8	1,2
Manufactura	0,7	7,5	1,9
Suministro de electricidad y gas	0,1	21,2	6,6
Suministro de agua	0,2	14,0	0,4
Construcción	0,5	6,7	1,4
Comercio	0,9	10,9	3,5
Transporte y almacenamiento	0,2	9,5	3,4
Alojamiento y de servicio de comidas	1,0	10,9	1,6
Información y comunicaciones	2,6	40,6	28,9
Actividades financieras y de seguros	1,2	50,6	19,0
Actividades inmobiliarias	0,9	23,3	0,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,9	44,0	17,9
Servicios administrativos y de apoyo	0,2	22,2	8,3
Administración pública	0,6	24,0	2,0
Enseñanza	0,5	57,0	2,3
Salud	0,3	10,3	2,2
Actividades artísticas y recreativas	0,0	23,1	1,8
Otras actividades de servicios	0,1	18,1	1,0
Actividades de los hogares como empleadores	0,4	1,4	5,3

Se excluye Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales debido a su extremadamente baja prevalencia en el total de ocupados y a aquellos que no pudieron ser clasificados en ninguna rama de actividad económica

Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

De la Tabla 1 también se desprende que hay ciertas ramas en donde aumentó fuertemente el teletrabajo durante la crisis sanitaria, pero una vez eliminadas las restricciones a la movilidad esta modalidad fue en retirada. Un caso emblemático de esta situación es Enseñanza, que llegó a tener al 57% de los asalariados bajo esta

modalidad en el trimestre junio-agosto 2020, pero en la actualidad esta cifra es de apenas el 2,3%. Esto da cuenta de si bien el teletrabajo puede ser factible en ciertas actividades, no necesariamente es la modalidad más productiva o eficiente para la ejecución de las mismas. Otras ramas en donde se aprecia un patrón similar son Administración pública, Actividades inmobiliarias y Actividades artísticas y recreativas.

Finalmente, hay ramas en donde, si bien la prevalencia de teletrabajo se ha reducido respecto al peor momento de la pandemia, siguen exhibiendo al trimestre noviembre 2022-enero 2023 una prevalencia bastante superior al promedio nacional. Entre ellas, se cuentan las ramas de Información y Comunicaciones, con una prevalencia de asalariados que trabajan desde su propio hogar del 28,9%, Actividades financieras y de seguros, con el 19% y Actividades profesionales, científicas y técnicas, con el 17,9%. Estas ramas tienden a ser más propicias al formato de teletrabajo debido a las características de las funciones de quienes trabajan en ellas. En ellas sigue habiendo una porción relevante de empleos que cumple con los requisitos de que el trabajo a través de medios remotos mediante el uso de tecnologías puede realizarse con eficiencia similar a la presencialidad y, además, que por la naturaleza de sus actividades la necesidad o beneficio de la interacción con otros miembros del equipo es muy baja, lo que las hace óptimas para el formato de teletrabajo.

IV. Conclusiones

Tras el rápido aumento de la prevalencia del teletrabajo en los primeros meses de la pandemia por COVID-19, esta modalidad laboral ha sufrido una fuerte caída. Si bien la proporción de asalariados que trabajan principalmente desde su propio hogar es más alta que previo a la pandemia, es considerablemente menor al *peak* alcanzado en el peor momento de la crisis sanitaria.

Las razones de esta reducción probablemente obedecen a razones de diversa naturaleza. Una de las razones fundamentales es que, aunque existen varios rubros en donde es factible realizar teletrabajo, no necesariamente es una modalidad más productiva y eficiente que el trabajo presencial. Los empleos usualmente se componen de un conjunto de tareas. Algunas de ellas son más factibles de ser realizadas desde el propio hogar, pero otras son menos adecuadas para el trabajo a distancia y algunas

son, de hecho, imposibles de realizar de manera remota. Así, muchas personas no pueden realizar con la misma eficiencia sus tareas de manera remota que de manera presencial y a veces su ausencia ralentiza el trabajo de los que sí están presentes. El intercambio de ideas entre miembros del equipo suele ser un elemento esencial de la productividad laboral en muchas organizaciones y ese intercambio se reduce considerablemente cuando las personas teletrabajan. Asimismo, el aprendizaje en el trabajo es un elemento esencial en la generación de capital humano, y este también se reduce considerablemente bajo el teletrabajo.

Otro problema que han detectado algunos estudios es que bajo el formato de teletrabajo se reduce el compromiso, la identificación y la vinculación emocional con la organización (Wiesenfield, Raghuram y Garud, 1998; Davis y Cates, 2013; de Vries, Tummers y Bekkers, 2019).

Por otra parte, a los trabajadores se les hace más difícil abocarse en forma exclusiva al trabajo durante el horario laboral cuando trabajan desde su propio hogar ya que suele haber más distracciones (Mello, 2007), lo que hace que los horarios de trabajo sean menos nítidos y se tenga que trabajar a horas a las que usualmente no se trabajaría cuando el formato es presencial, para poder compensar esas pausas y poder completar todas las tareas. Es por ello que se suele escuchar a muchas personas que sienten que trabajan más cuando están en modalidad de teletrabajo, ya que no alcanzan a realizar todas sus tareas como antes sí lo hacían cuando trabajaban de manera presencial. Esto puede llevar a mayor agotamiento y estrés.

En definitiva, el trabajo remoto en la mayoría de los casos es un sustituto imperfecto del trabajo presencial, lo que se traduce en menor productividad del formato de trabajo a distancia. Esta menor productividad en muchos casos no es compensada por los menores costos para el empleador, lo que explica por qué la prevalencia del teletrabajo se ha reducido significativamente a pesar de que las empresas podrían perfectamente utilizar este formato si ya lo habían hecho antes.

Un ejemplo concreto de lo anterior es el ámbito de la enseñanza, donde quedó en evidencia de que el aprendizaje es muy deficiente en comparación a la modalidad presencial, por lo que, a pesar de que esta rama de actividad fue una de las que tuvo uno de los más altos porcentajes de teletrabajo en pandemia, la mayoría ha regresado a la modalidad presencial y la prevalencia del teletrabajo en la actualidad es casi inexistente.

También existen razones regulatorias. Por ejemplo, este formato hace más exigente para el empleador el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en comparación a la modalidad presencial. El cumplimiento de algunas de estas obligaciones es más difícil y costoso de controlar para el empleador cuando el trabajador está en su hogar que cuando está de manera presencial.

Los factores culturales también pueden inhibir la utilización de este formato. Algunos empleadores prefieren que el trabajador esté presencialmente pues en ese caso es más fácil la supervisión y control. Salazar y Olalde (2006) enfatizan que el desconocimiento y la cultura chilena que está basada en la desconfianza perjudican el uso de esa modalidad. Así, es importante distinguir si la retirada del teletrabajo obedece a razones de eficiencia o razones meramente culturales. En el segundo caso, el retiro del teletrabajo es negativo, puesto que anula la posibilidad de mejorar el bienestar.

Con todo, dado que la pandemia forzó a muchos empleadores a tener que utilizar este formato laboral para seguir realizando las actividades productivas, esto permitió probar cómo funciona el formato, lo cual, en muchos casos no se hubiese intentado de no haber existido la pandemia, ya que hay motivos culturales que inhibían la implementación del teletrabajo. Hoy hay más conocimiento de las ventajas y desventajas en la práctica de esta modalidad laboral, lo que permite tomar decisiones con mayor información y con menos prejuicios.

Si bien la prevalencia del teletrabajo se ha reducido significativamente, su existencia y el hecho de que al fin se haya logrado establecer una regulación detallada de esta modalidad de trabajo es positivo. La existencia de este formato laboral demostró ser una herramienta potente para salvar cientos de miles de puestos de trabajo en una situación de restricciones a la movilidad y en el futuro, puede volver a ser necesaria para permitir la realización de actividades productivas y por eso es tan importante que ya contemos con una regulación de este formato. Además, el teletrabajo permanecerá en ciertos rubros específicos que son más aptos para esta modalidad de trabajo.

Aunque el formato de teletrabajo no sea mayoritario entre los trabajadores asalariados sí es importante que exista como alternativa y que esté regulado, ya que es un formato que para ciertos segmentos de personas es el único que le permite ser

parte de la fuerza laboral y que, de no estar esta opción, simplemente se tendrían que restringir de participar en el mercado laboral.

Referencias

Bratti, L. y Bravo, J. (2021). “Determinantes del teletrabajo en Chile: ¿opción para muchos o privilegio de pocos?”. Documento de Trabajo 2 OCEC UDP.

Davis, R. y Cates, S. (2013). “The dark side of working in a virtual world: An investigation of the relationship between workplace isolation and engagement among teleworkers”. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 1(1): 9-13.

de Vries, H., Tummers, L. y Bekkers, V. (2019). “The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric?”. *Review of Public Personnel Administration* 39(4): 570-593.

Mello, J. (2007). “Managing Telework Programs Effectively”. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 19: 247-261.

Salazar, C. y Olalde, K. (2006). “Situación actual del Teletrabajo en la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información”. X Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos, Valencia, pp. 1515-1525.

Wiesenfeld, B., Raghuram, S. y Garud, R. (1998). “Communication Modes as Determinants of Organizational Identity in a Virtual Organization”. *Journal of Computer-Mediated Communication* 3(4):



 **OCEC** **udp**
Observatorio del Contexto Económico