

ENFOQUE LABORAL N°38

Teletrabajo: semejanzas y diferencias entre asalariados del sector público y asalariados del sector privado

Enero 2024

Juan Bravo



Observatorio del Contexto Económico

Enfoque Laboral N°38

Teletrabajo: semejanzas y diferencias entre asalariados del sector público y asalariados del sector privado

Juan Bravo¹

Resumen

- 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 septiembre-noviembre 2023 se ubicó en sólo 3,5%.
- Al desglosar esta modalidad de trabajo entre asalariados del sector público y asalariados del sector privado, se observa que, al trimestre septiembre-noviembre 2023 apenas el 1% de los asalariados del sector público trabajó en este formato, mientras que entre los asalariados del sector privado la prevalencia de teletrabajo alcanzó 4%. En ambos segmentos de trabajadores, la cifra fue la más baja desde enero-marzo 2020.
- El trabajo asalariado realizado desde el propio hogar es una modalidad laboral que está lejos de ser de carácter transversal. Al trimestre septiembre-noviembre 2023 el 91,3% de los trabajadores asalariados del sector público que trabajan principalmente desde su hogar son personas con educación superior completa. Entre los asalariados del sector privado que trabajan desde su propio hogar, el 75,4% cuenta con este nivel educativo.
- El 52,3% de los asalariados del sector público que trabajan principalmente desde su propio hogar son hombres. En el caso de los asalariados del sector privado que trabajan principalmente desde su propio hogar, el 51% son mujeres. Además, se encuentra que, a diferencia de lo que ocurre en el sector público, en el segmento de asalariados del sector privado la prevalencia de mujeres en teletrabajo es superior a la de los hombres.
- El 46,5% de los asalariados del sector público que teletrabajan tiene entre 40 a 54 años, mientras que el 51,6% de los asalariados del sector privado que teletrabajan tiene entre 25 a 39 años. En ambos segmentos la presencia de jóvenes de 15 a 24 años en esta modalidad laboral es prácticamente inexistente.
- El 51% de los asalariados del sector público que teletrabajan ejerce en la administración pública, el 20,2% en salud y el 13,8% en actividades financieras. Sólo el 9,5% de los teletrabajadores asalariados del sector público ejerce en la rama enseñanza.
- Entre los asalariados del sector privado que teletrabajan el 17,3% pertenece a la rama comercio, el 16,6% se desempeña en actividades profesionales, el 15,7% en información y comunicaciones, el 13,4% en actividades financieras y el 7,8% en servicios administrativos, siendo estas las ramas que concentran la mayor cantidad de teletrabajadores en este segmento de trabajadores.

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.

Con todo, la regulación de la Ley 21.220 es sólo para trabajadores regidos por el Código del Trabajo, pero a la fecha no existe una legislación detallada para regular esta modalidad laboral en el segmento de asalariados del sector público.

Este informe busca dimensionar el estado actual de esta modalidad laboral, diferenciando entre asalariados del sector público y asalariados del sector privado y evaluar sus principales características.

II. Evolución del teletrabajo: sector público y sector privado

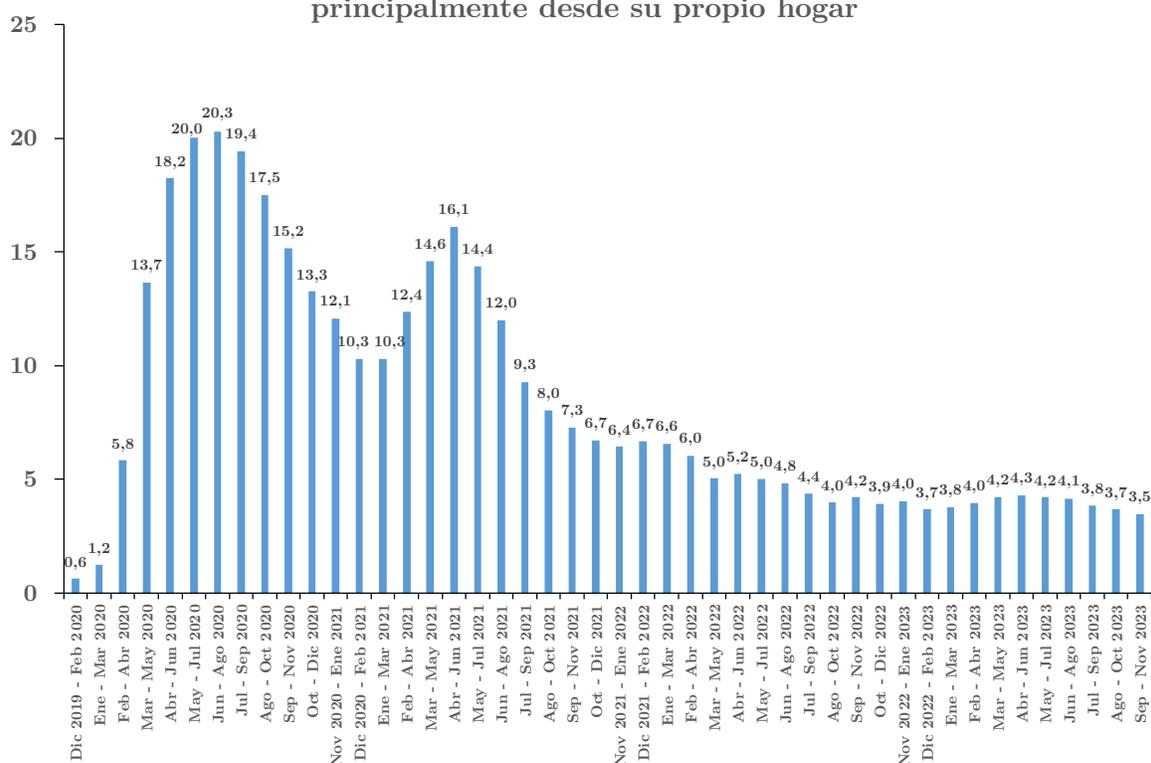
Antes de la pandemia por COVID-19 el teletrabajo era virtualmente inexistente en Chile. Al trimestre diciembre 2019-febrero 2020 apenas el 0,6% de los asalariados realizaba sus tareas principalmente desde su propio hogar.

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 septiembre-noviembre 2023 en sólo 3,5%.

Figura 1

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



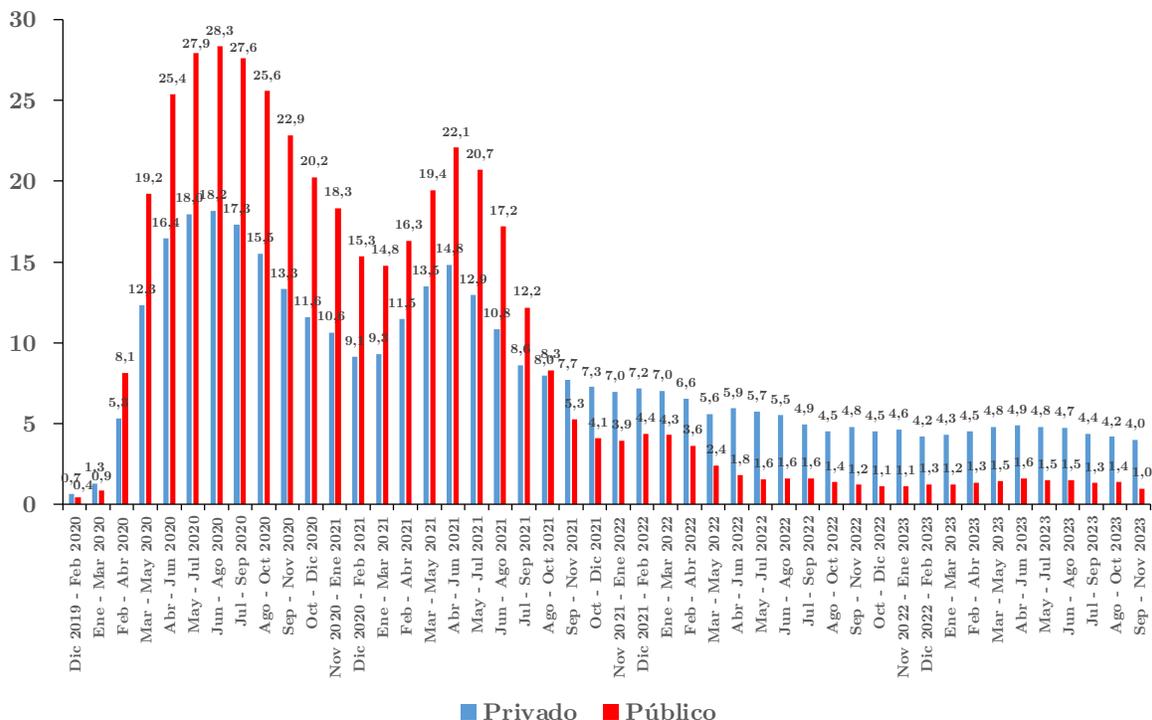
Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

Cuando comenzó la pandemia, la prevalencia de asalariados del sector público que trabajaban principalmente desde su propio hogar llegó hasta un máximo de 28,3% en el trimestre junio-agosto 2020, pero una vez terminadas las restricciones a la movilidad, rápidamente este formato redujo su prevalencia en este segmento. Al trimestre septiembre-noviembre 2023 apenas el 1% de los asalariados del sector público trabajó en esta modalidad, la cifra más baja desde el trimestre enero-marzo 2020 (ver Figura 2).

Por su parte, la prevalencia de asalariados del sector privado que trabaja principalmente desde su propio hogar llegó a un *peak* de 18,2% en junio-agosto 2020, pero al trimestre septiembre-noviembre 2023 estaba en 4%, la cifra más baja desde enero-marzo 2020.

Figura 2

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



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

III. Teletrabajo en el sector público y en el sector privado: caracterización

El trabajo asalariado realizado desde el propio hogar es una modalidad laboral que está lejos de ser de carácter transversal. En efecto, las cifras dan cuenta de que al trimestre septiembre-noviembre 2023 el 91,3% de los trabajadores asalariados del sector público que trabajan principalmente desde su hogar son personas con educación superior completa (Tabla 1). Entre los asalariados del sector privado que trabajan desde su propio hogar, el 75,4% cuenta con este nivel educativo. Así, este formato de trabajo se concentra en los trabajadores más aventajados de la sociedad, especialmente en el caso del sector público.

Tabla 1

Distribución de asalariados que trabajan principalmente desde su propio hogar por sector y máximo nivel educativo terminado (septiembre-noviembre 2023)

	Asalariado público	Asalariado privado
Superior completa	91,3	75,4
Secundaria completa	8,0	21,9
Menor a secundaria completa	0,7	2,7

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

La Tabla 2 realiza un desglose por género. Los datos revelan que el 52,3% de los asalariados del sector público que trabajan principalmente desde su propio hogar son hombres, lo cual es un hecho llamativo, considerando que en este segmento de trabajadores el 59,4% son mujeres. Es decir, a pesar de que en el segmento de asalariados del sector público la mayoría son mujeres, son los hombres de este segmento quienes más se insertan en la modalidad de teletrabajo: mientras el 1,2% de los hombres asalariados del sector público está en teletrabajo, el 0,8% de las mujeres asalariadas del sector público está en esta modalidad laboral. En el caso de los asalariados del sector privado que trabajan principalmente desde su propio hogar, el 51% son mujeres. De esta manera, el 5,4% de las mujeres asalariadas del sector privado está en teletrabajo, mientras que entre los hombres asalariados del sector privado esta cifra es de 3,2%. Así, a diferencia de lo que ocurre en el sector público, en el segmento de asalariados del sector privado la prevalencia de mujeres en teletrabajo es superior a la de los hombres.

Tabla 2

Distribución de asalariados que trabajan principalmente desde su propio hogar por sector y género (septiembre-noviembre 2023)

	Asalariado público	Asalariado privado
Hombre	52,3	49,0
Mujer	47,7	51,0

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

La Tabla 3 da cuenta de que el 46,5% de los asalariados del sector público que teletrabajan tiene entre 40 a 54 años, mientras que el 51,6% de los asalariados del sector privado que teletrabajan tiene entre 25 a 39 años. En ambos segmentos la presencia de jóvenes de 15 a 24 años en esta modalidad laboral es prácticamente inexistente. Esto no es sorprendente, considerando que el teletrabajo se concentra fundamentalmente en personas con educación superior completa y la mayoría de quienes pertenecen a este grupo etario no ha alcanzado dicho nivel educativo.

Tabla 3

Distribución de asalariados que trabajan principalmente desde su propio hogar por sector y tramo etario (septiembre-noviembre 2023)

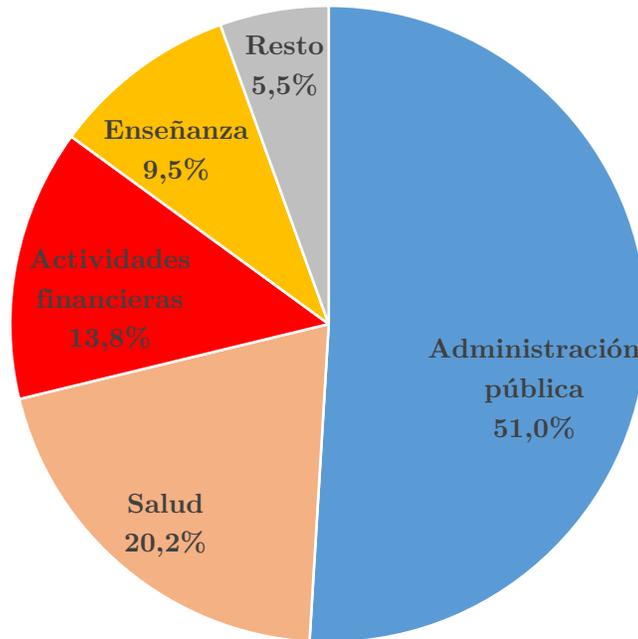
	Asalariado público	Asalariado privado
15 a 24	0,0	3,0
25 a 39	37,7	51,6
40 a 54	46,5	34,5
55 y más	15,8	10,9

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. Además, la composición de actividades en las que el sector público tiene injerencia es muy distinta de la observada en el sector privado. La Figura 3 desglosa a los asalariados del sector público que trabajan principalmente desde su propio hogar por rama de actividad económica. El 51% de ellos ejerce en la administración pública, el 20,2% en salud y el 13,8% en actividades financieras. Sólo el 9,5% de los teletrabajadores asalariados del sector público ejerce en la rama enseñanza, toda vez que esta es una actividad cuya naturaleza es eminentemente presencial.

Figura 3

Distribución de los asalariados del sector público que trabajan desde su propio hogar por rama (septiembre-noviembre 2023)

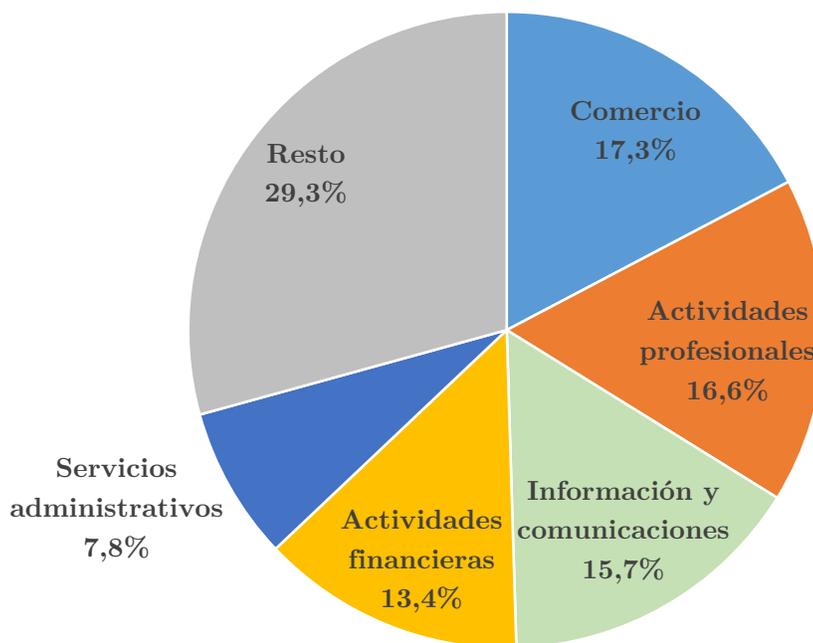


Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

La Figura 4 muestra que entre los asalariados del sector privado que teletrabajan el 17,3% pertenece a la rama comercio, el 16,6% se desempeña en actividades profesionales, el 15,7% en información y comunicaciones, el 13,4% en actividades financieras y el 7,8% en servicios administrativos, siendo estas las ramas que concentran la mayor cantidad de teletrabajadores en este segmento de trabajadores. El 29,3% restante de los asalariados del sector privado que trabajan principalmente desde su propio hogar lo hace en otras ramas de actividad económica, distintas a las mencionadas.

Figura 4

Distribución de los asalariados del sector privado que trabajan desde su propio hogar por rama (septiembre-noviembre 2023)



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

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, mucho más marcada entre los asalariados del sector público. 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):



 **CEC** **udp**
Observatorio del Contexto Económico