

SEGÚN ESTUDIO DEL OBSERVATORIO DEL CONTEXTO ECONÓMICO DE LA UDP:

# Nivel de personas con teletrabajo se ubica por debajo del inicio de la pandemia

MATÍAS BERRÍOS B.

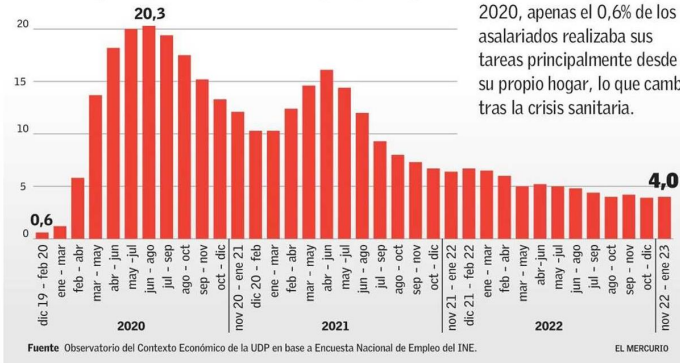
Leuego de la declaración de estado de catástrofe por la pandemia, en marzo del 2020, un gran número de trabajadores se volcaron a realizar sus labores desde su casa. El teletrabajo se puso en práctica con gran fuerza en el mercado laboral, pero a medida que las restricciones sanitarias se fueron flexibilizando, la presencialidad retomó su protagonismo.

Durante los primeros meses de la pandemia, en el período febrero-abril del 2020, el 5,8% de los trabajadores asalariados realizaba sus tareas principales desde su hogar, según cálculos del Observatorio del Contexto Económico de la UDP. No obstante, en la última medición de empleo del INE, correspondiente al trimestre móvil noviembre 2022-enero 2023, este indicador alcanzó un 4%, lejos del peak de 20% de mediados del 2020, cuando las cifras de contagio y las cuarentenas estaban por las nubes.

El director del centro UDP, Juan Bravo, recuerda que 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.

Durante los primeros meses de la crisis sanitaria, en el período febrero-abril del 2020, el 5,8% de los trabajadores asalariados realizaba sus tareas principales desde su hogar. En la última medición del INE, esta cifra llegó a un 4%.

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



**PREPANDEMIA**

Según las cifras del trimestre diciembre 2019-febrero 2020, apenas el 0,6% de los asalariados realizaba sus tareas principalmente desde su propio hogar, lo que cambió tras la crisis sanitaria.



Juan Bravo, director Observatorio del Contexto Económico de la UDP.

“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”, comenta el economista.

Observa que 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 solo 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”, comenta Bravo.

Según el análisis, la prevalencia de asalariados trabajando desde el propio hogar es persis-

tentemente más alta entre las mujeres. “Al trimestre noviembre 2022-enero 2023, el 4,7% de las mujeres asalariadas ejercía esta modalidad laboral, mientras que entre los hombres asalariados la prevalencia fue de 3,6%”, señala el informe.

Además, la prevalencia de asalariados trabajando desde su propio hogar es menor en la micro y la pequeña empresa. Mientras que 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 que 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”, señala Bravo.

El estudio de la UDP recuerda que la pandemia generó 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 esta modalidad laboral, mientras que los hombres asalariados 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.