



Nota técnica

► **Serie Panorama Laboral
en América Latina y el Caribe 2021**

Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe

Roxana Maurizio

Julio, 2021

Resumen

Si bien el teletrabajo no es un fenómeno nuevo, en el contexto de la pandemia por COVID-19, y asociado a las medidas de confinamiento implementadas para reducir los contagios, esta modalidad de trabajo aumentó significativamente en la región. El teletrabajo facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas y, con ello, de la relación laboral, lo cual resultó de particular importancia teniendo en cuenta el fuerte impacto negativo de la crisis en los mercados de trabajo de la región. El tránsito del trabajo presencial al teletrabajo, sin embargo, no estuvo exento de desafíos, tanto para los trabajadores como para las empresas que debieron implementarlo rápidamente. No todos los trabajadores pudieron hacer uso de esta modalidad de trabajo. En el contexto excepcional impuesto por la pandemia, los trabajadores formales, de mayores niveles de calificación, desempeñándose en ocupaciones profesionales, técnicas y administrativas, han exhibido las mayores posibilidades de continuar desarrollando sus tareas laborales desde sus domicilios. Esta modalidad de trabajo plantea desafíos que deben ser abordados de modo de asegurar que contribuya positivamente al mundo de trabajo, tanto para las empresas como para los trabajadores.

* Este informe ha contado con la colaboración de Sol Catania en el procesamiento de la información. Se agradecen los valiosos comentarios de Fabio Bertranou, Humberto Villasmil, Andrés Marinakis, Janine Berg, Marcela Cabezas y Sergei Soares. La sección referida al Caribe ha sido elaborada por Diego Rei, Ariel Pino y Shingo Miyake, Oficina de la OIT para el Caribe.

Resumen Ejecutivo

- El trabajo desde el domicilio no es un fenómeno nuevo. Sin embargo, con la irrupción de la pandemia por COVID-19, y las medidas de confinamiento implementadas para contener la emergencia sanitaria, esta modalidad de trabajo se incrementó significativamente en los países de América Latina y el Caribe, al igual que en el resto del mundo.
- La mayor parte de las actividades que comenzaron a desarrollarse desde el domicilio están basadas en tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) lo que determinó un importante incremento del teletrabajo.
- En los países de la región aquí considerados, entre el 20 y 30 por ciento de los asalariados que estuvieron efectivamente trabajando lo hicieron desde sus domicilios durante la vigencia de las medidas de confinamiento. En 2019 esa cifra era inferior al 3 por ciento.
- Se estima que alrededor de 23 millones de personas transitaron por el teletrabajo durante el segundo trimestre de 2020 en la región.
- El trabajo remoto, por lo tanto, facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas y de la relación laboral. Ello resultó de particular importancia teniendo en cuenta el fuerte impacto de la crisis en los mercados de trabajo de la región, que se expresó en significativas pérdidas de ocupaciones y de horas trabajadas.
- Sin embargo, si bien este fenómeno no es nuevo, varias dimensiones relevantes diferencian la naturaleza del trabajo desde el domicilio antes y durante la vigencia de las medidas de confinamiento y de restricción a la movilidad de las personas.
- Con anterioridad a la pandemia, el trabajo a domicilio se combinaba con trabajo en el establecimiento pero en el contexto de cuarentena pasó, en muchos casos, a ser la modalidad exclusiva de trabajo. Habitualmente el trabajo remoto era una opción planificada y voluntaria de ambas partes; sin embargo, la irrupción de la pandemia hizo que esta modalidad sea una de las pocas alternativas para continuar la actividad económica y la relación laboral en circunstancias excepcionales.
- Mientras que anteriormente el trabajo a domicilio se constituía como una modalidad de empleo que se esperaba contribuyera a una mejor conciliación con las responsabilidades familiares, durante la emergencia sanitaria las dificultades para la realización del trabajo desde el hogar se incrementaron de la mano del cierre de las escuelas y de los espacios de cuidado. Esto afectó en forma especial a las mujeres, dado que las responsabilidades familiares siguen recayendo mayormente sobre ellas.



El trabajo desde el domicilio no es un fenómeno nuevo. Sin embargo, con la irrupción de la pandemia por COVID-19, y las medidas de confinamiento implementadas para contener la emergencia sanitaria, esta modalidad de trabajo se incrementó significativamente en los países de América Latina y el Caribe, al igual que en el resto del mundo.

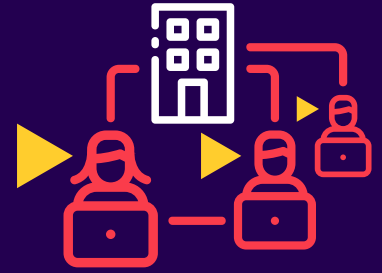
- Como era esperable, las posibilidades efectivas de realizar trabajo desde el domicilio han dependido –entre otros factores– del tipo y naturaleza de la ocupación y de las tareas, y del acceso efectivo a las tecnologías necesarias para realizar el trabajo de manera remota.
- Los asalariados formales, de mayor nivel educativo, adultos, y realizando tareas profesionales, técnicas, gerenciales y administrativas, han podido hacer un uso más intensivo de esta modalidad de trabajo. Asociado a ello, los ocupados que pudieron continuar con sus actividades desde sus hogares exhibían con anterioridad a la pandemia ingresos laborales promedios más elevados que el resto de los trabajadores.
- La situación inversa se observa entre los trabajadores informales, cuentapropistas, jóvenes, de menores calificaciones y de bajos ingresos laborales, quienes experimentaron las mayores pérdidas de empleo y de horas trabajadas, especialmente en la primera mitad de 2020.
- En una región caracterizada por estructuras laborales con baja intensidad global en el uso de TICs y con elevadas brechas tecnológicas era esperable que la difusión de la modalidad de trabajo a domicilio y, en particular del teletrabajo, no fuera homogénea entre los diferentes grupos de trabajadores.
- Este es un “proceso en marcha” donde la prevalencia y características de esta forma de trabajo no sólo son diferentes a las observadas con anterioridad a la pandemia, sino que probablemente también lo sean con respecto al panorama post pandemia.
- La región ha reportado avances en materia de regulación del teletrabajo. Sin embargo, el aumento sin precedentes de esta modalidad de trabajo expuso una multiplicidad de desafíos que deben ser abordados de modo de asegurar que contribuya positivamente al mundo de trabajo, tanto para las empresas como para los trabajadores.
- Desde la perspectiva de las empresas, la modalidad de teletrabajo también representa desafíos para garantizar la continuidad de las operaciones y mantener los niveles de productividad requeridos para su supervivencia.
- Es posible identificar buenas prácticas que protejan los derechos, la salud y el bienestar de los trabajadores, y que generen una cultura organizativa que permita aprovechar eficientemente las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías, y obtener ganancias de productividad y resultados eficientes de acuerdo a los objetivos y posibilidades de las empresas.
- En la Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo Nro. 109 de junio de 2021, se insta, entre otras iniciativas, a “introducir, utilizar y adaptar el teletrabajo y otras nuevas modalidades de trabajo para preservar los puestos de trabajo y ampliar las oportunidades de trabajo decente a través de, entre otros medios, la reglamentación, el diálogo social, la negociación colectiva, la cooperación en el lugar de trabajo, así como la adopción de medidas para reducir las disparidades en el acceso a la tecnología digital, respetando las normas internacionales del trabajo y la privacidad, y promoviendo la protección de los datos y la conciliación de la vida laboral y la vida privada”.



La región ha reportado avances en materia de regulación del teletrabajo. Sin embargo, el aumento sin precedentes de esta modalidad de trabajo expuso una multiplicidad de desafíos que deben ser abordados [...].



#MiFuturoDelTrabajo



El teletrabajo facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas y, con ello, de la relación laboral, lo cual resultó de particular importancia teniendo en cuenta el fuerte impacto negativo de la crisis en los mercados de trabajo de la región.



1. Conceptos y definiciones sobre trabajo a domicilio, trabajo basado en el domicilio y teletrabajo

Si bien no existen normas estadísticas internacionales para la medición del trabajo a distancia y del teletrabajo, se cuenta con una Nota Técnica de OIT “Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio” (OIT, 2020a), que establece orientaciones para los productores de datos –y que fue producida con ocasión del contexto de COVID-19–, sobre la definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio.

De acuerdo a estas definiciones, para identificar el **trabajo a distancia** es necesario, en primer lugar, definir el **lugar de trabajo predeterminado**. Este es un concepto de referencia espacial teórico que determina el lugar físico en donde se espera que se lleve a cabo el trabajo teniendo en cuenta el tipo de puesto, las tareas y la categoría ocupacional.

Por ejemplo, si el trabajador es dependiente, el lugar predeterminado de trabajo será el local perteneciente a su empleador, o las instalaciones del cliente de la unidad económica de la que depende el trabajador, o un espacio público si las tareas que realizan así lo requieren. En el caso del trabajador independiente el lugar predeterminado será el local o emplazamiento del propio trabajador (incluyendo su propio domicilio), las instalaciones de un cliente o un espacio público. Finalmente, en el caso de un trabajador familiar el lugar predeterminado de trabajo corresponde al negocio familiar donde se ocupe.

En segundo lugar, es necesario identificar la ubicación física en donde se realiza efectivamente el trabajo. Es la comparación entre esta última y el lugar predeterminado la que permite identificar el trabajo a distancia. En efecto, si bien aún no existe una definición estadística internacional, se define como trabajo a distancia a aquellas situaciones donde parte o el total de las tareas no se realizan en el lugar predeterminado de trabajo. En el caso de los trabajadores asalariados los lugares de trabajo alternativos pueden ser, por ejemplo, oficinas de cotrabajo, cafeterías o incluso el propio domicilio del trabajador.

La correcta identificación del trabajo a distancia para los trabajadores independientes es compleja y en muchas ocasiones este concepto suele utilizarse exclusivamente para los trabajadores dependientes, principalmente en los casos donde el propio domicilio del trabajador no asalariado puede considerarse como su lugar predeterminado de trabajo.

A partir de estas definiciones surge otro concepto: el **teletrabajo**. Esta modalidad se origina de la combinación de dos componentes: en primer lugar, el trabajo se realiza en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado y, en segundo lugar, se requiere el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), tales como una computadora o un teléfono. Definido de esta manera, el teletrabajo es, por tanto, un subgrupo del trabajo a distancia.

El **trabajo a domicilio**, por su parte, es aquel que se efectúa total o parcialmente en la propia vivienda del trabajador, independientemente de cuál sea su lugar de trabajo predeterminado. Dentro de la definición de trabajo a domicilio se incluyen todas las unidades que estén en la vivienda del trabajador, pero quedan



Esta modalidad [el **teletrabajo**] se origina de la combinación de dos componentes: en primer lugar, el trabajo se realiza en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado y, en segundo lugar, se requiere el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), tales como una computadora o un teléfono.

excluidos locales anexos a la residencia que no forman parte de ésta, como tiendas o talleres que tengan una entrada propia o terrenos y tierras para explotación económica.

Finalmente, dentro del trabajo a domicilio, la subcategoría de **trabajo basado en el domicilio** incluye sólo a aquellos trabajadores que habitualmente realizan sus tareas desde su vivienda, independientemente de cuál sea su lugar de trabajo predeterminado. O sea, este concepto hace referencia a situaciones donde el domicilio del trabajador es su lugar de trabajo principal.

Teniendo como marco de referencia estas definiciones y conceptos fundamentales, y en función de la información proveniente de las encuestas de fuerza de trabajo de la región (véase Anexo 1), en este informe se hará referencia al “trabajo desde el domicilio/trabajo desde el hogar/desde sus viviendas” como una manera amplia de agrupar los diferentes conceptos y como una primera aproximación de la incidencia efectiva de estas formas de trabajo en la región en el contexto de la pandemia por COVID-19. Adicionalmente, para los países para los cuales se cuenta con información, se presentarán datos sobre teletrabajo.

2. Fuerte incremento en la incidencia del trabajo desde el domicilio y del teletrabajo en el contexto de la pandemia por COVID-19¹

El trabajo desde el domicilio y, en particular el teletrabajo, han sido modalidades de trabajo implementadas o utilizadas con mayor intensidad durante la pandemia por COVID-19. Esta forma de trabajo permitió a algunos grupos de trabajadores realizar sus tareas desde el hogar y a ciertas empresas continuar con sus operaciones, al menos parcialmente.

Ello resulta de particular relevancia teniendo en cuenta los fuertes impactos negativos de la crisis en los mercados de trabajo de la región, los que se manifestaron en significativas contracciones del empleo y de las horas trabajadas (OIT, 2021a, 2021b).

En el Gráfico 1 se muestra la evolución desde 2019 del trabajo desde el domicilio para un conjunto de países de la región, tanto para el total de los ocupados como para los asalariados. Se incluyen aquí solo los trabajadores que reportaron haber estado efectivamente ocupados realizando una actividad en el período de referencia, excluyendo por lo tanto a los ocupados ausentes.

Como allí se observa, desde la irrupción de la pandemia en la región se verificó un **fuerte incremento en la proporción de ocupados trabajando desde sus viviendas**. Con mayor intensidad lo fue el alza registrada entre los asalariados.

En particular, la incidencia de esta modalidad en 2019 era de entre el 5 por ciento y el 8 por ciento en el total de los trabajadores y aún más baja inferior al 3 por ciento, entre los asalariados. De hecho, con anterioridad a la pandemia, 80 por ciento o más del total de los ocupados que realizaban las tareas laborales desde sus viviendas eran trabajadores independientes.

Este panorama resulta similar al observado en otras regiones del mundo. De acuerdo a OIT (2021c, 2021d), previamente a la irrupción de la pandemia, alrededor de 8 por ciento del total de los ocupados a nivel mundial eran trabajadores basados en el hogar, donde el 80 por ciento de ellos eran trabajadores independientes. La mayor parte viviendo en países de ingresos medio-bajos y desempeñándose como artesanos, trabajadores industriales a domicilio, entre otros. En el otro extremo, en los países de ingresos altos, más de la mitad del trabajo a domicilio era realizado por trabajadores dependientes llevando a cabo tareas profesionales, técnicas y gerenciales bajo la modalidad de teletrabajo.

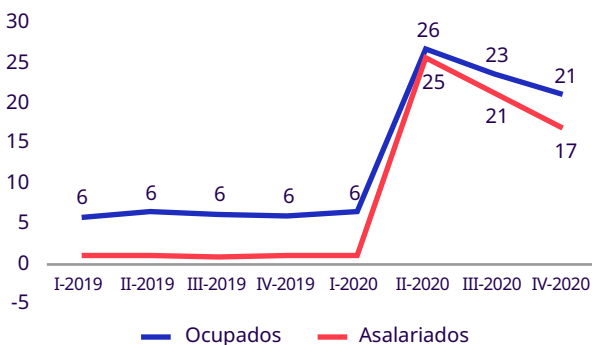
¹ La información cuantitativa presentada en esta sección y en la siguiente provienen de las encuestas de fuerza de trabajo de la región. En el Anexo 1 se detallan las diferentes formas de relevamiento de estos fenómenos en los países considerados.

Esta situación cambió radicalmente en el contexto de las medidas de confinamiento implementadas en el mundo y en la región. Por ejemplo, en el segundo/tercer trimestre de 2020 en Argentina, Chile y Costa Rica alrededor del 20/25 por ciento de los asalariados estaban trabajando desde sus domicilios. Dado que, como se mencionó, el alza se observó con mayor intensidad entre los trabajadores dependientes, la brecha de incidencia de esta modalidad con respecto a los trabajadores independientes se redujo significativamente.

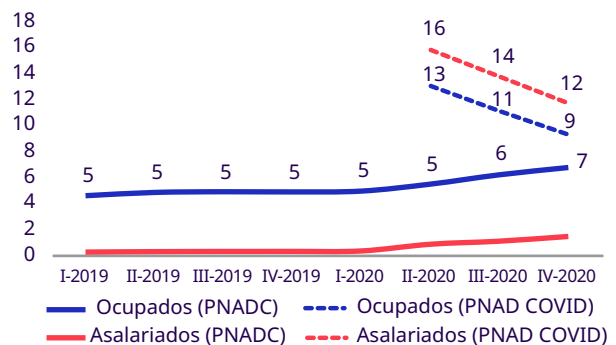
En el caso de Costa Rica es posible identificar tanto el trabajo desde el domicilio como, específicamente, el teletrabajo (véase Anexo I). Como se observa en el Gráfico 1, la evolución de ambos ha sido muy similar. Asimismo, como era esperable, el aumento del trabajo desde el domicilio ha sido, en efecto, teletrabajo. De hecho, durante la primera mitad de 2020 el alza en el segundo fue, en valores absolutos, mayor que el incremento en el primero, sugiriendo que otras formas de trabajo desde la vivienda se redujeron durante ese período. En el segundo trimestre de 2020 el teletrabajo daba cuenta del 74 por ciento del total del trabajo desde el hogar. Adicionalmente, esta modalidad de trabajo se observa casi exclusivamente entre los asalariados. De hecho, durante 2020 los trabajadores dependientes concentraron alrededor del 95 por ciento del total del teletrabajo en este país.

► **Gráfico 1.** Evolución del trabajo desde el domicilio y del teletrabajo. Países seleccionados de América Latina. 2019-2021

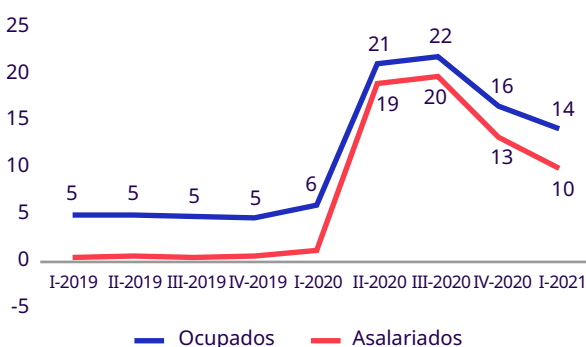
Argentina (Trabajo desde el domicilio)



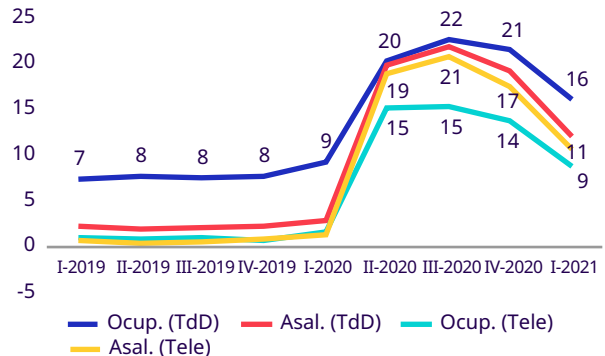
Brasil (Trabajo desde el domicilio)



Chile (Trabajo desde el domicilio)

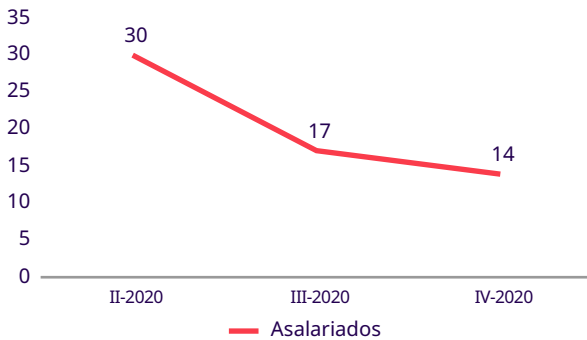


Costa Rica (Trabajo desde el domicilio y Teletrabajo)

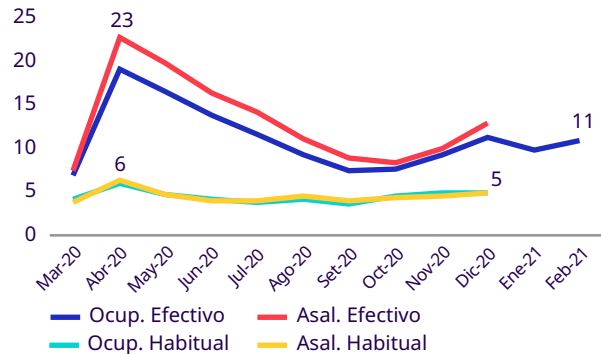


► Continúa...

Perú (Teletrabajo)



Uruguay (Teletrabajo)



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas de fuerza de trabajo.

Como se detalla en el Anexo 1, en Brasil se cuenta con información proveniente de la encuesta PNAD Continua (PNADC) y también de la encuesta PNAD COVID. El panorama respecto del trabajo desde el domicilio que surge a partir de cada una de estas fuentes difiere fuertemente. Mientras que la proporción de trabajadores desde el domicilio relevada por la primera encuesta se mantuvo relativamente constante a lo largo del año, en el entorno del 5/7 por ciento para el total de los ocupados, la incidencia de este fenómeno que surge de la segunda fuente es mucho más elevada, alrededor del 13 por ciento en el segundo trimestre de 2020, siendo incluso superior, del 16 por ciento, entre los asalariados. Más aún, a diferencia de la primera fuente, en la PNAD COVID la proporción de asalariados trabajando a distancia supera a la registrada entre los no asalariados. La diferencia entre ambos resultados se asocia a que mientras la PNAD Continua indaga sobre el lugar donde *normalmente* se realizan las tareas, la PNAD COVID preguntó si la persona estaba trabajando (*efectivamente*) a distancia la semana anterior a la encuesta.



En resumen, en los países de la región aquí considerados, entre el 20 y 30 por ciento de los asalariados que estuvieron efectivamente trabajando lo hicieron desde sus domicilios durante la vigencia de las medidas de confinamiento.

De manera similar, en Uruguay el panorama también es diferente de acuerdo, en este caso, a la pregunta de la Encuesta Continua de Hogares seleccionada (véase Anexo 1). Como era esperable, la proporción de asalariados que *habitualmente* teletrabaja se mantuvo constante en el entorno del 4/6 por ciento. Por el contrario, los trabajadores que *efectivamente* teletrabajaron la semana previa a la entrevista representaron en abril de 2020 alrededor del 20 por ciento del total de aquellos que trabajaron al menos una hora en esa semana. Ese valor alcanza el 23 por ciento entre los asalariados.

Al igual que en Brasil, en Uruguay la incidencia del trabajo desde el domicilio durante 2020 ha sido superior en los asalariados respecto de los trabajadores independientes. Recordemos que en Costa Rica se observaba la misma situación. Ello puede estar asociado, especialmente en estos dos últimos casos, a que se indaga directamente sobre la modalidad de teletrabajo, dejando de lado otras formas de trabajo desde el hogar –más habituales entre los trabajadores no asalariados– que no implican el uso de tecnologías.

En Perú, por su parte, la ENAHO incluyó en 2020 la medición de esta modalidad, solo para los trabajadores dependientes (véase Anexo 1). En el segundo trimestre de ese año alrededor de un tercio de ellos se encontraban teletrabajando.

En resumen, **en los países de la región aquí considerados, entre el 20 y 30 por ciento de los asalariados que estuvieron efectivamente trabajando lo hicieron desde sus domicilios durante la vigencia de las medidas de confinamiento.**

Luego de los valores máximos registrados en el segundo y tercer trimestre de 2020 se observa una tendencia decreciente, probablemente asociada con la flexibilización parcial de las medidas de confinamiento y, por tanto, con las mayores posibilidades de retornar al trabajo presencial. Sin embargo, hacia fines de ese año y comienzos de 2021 la proporción de trabajadores y, en particular de asalariados, trabajando desde sus hogares aún continuaba siendo significativamente más elevada que la observada en los meses previos a la irrupción de la pandemia a la región. **Estimaciones preliminares dan cuenta de que alrededor de 23 millones de personas transitaron por el teletrabajo durante el segundo trimestre de 2020 en la región².**

Finalmente, resulta importante dimensionar la incidencia que esta modalidad de trabajo registró en estos países en los momentos más críticos de la pandemia en relación a otros países del mundo. El reciente informe elaborado por la OIT (2021d) "From potential to practice: preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic", permite contar con una aproximación de ello.

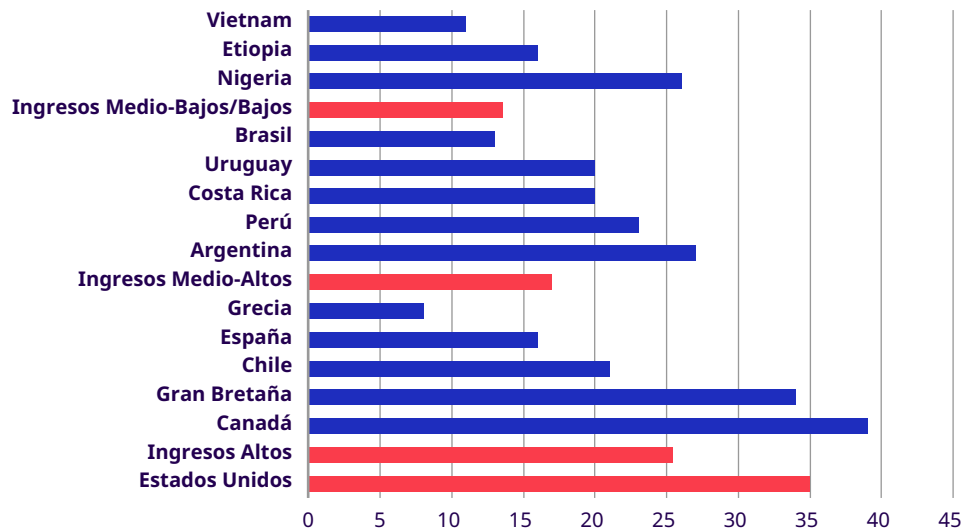
El Gráfico 2 reporta los datos correspondientes a los países de América Latina recién analizados, como así también algunos otros incluidos en dicho estudio. Asimismo, se presentan los promedios para el conjunto de países de ingresos altos, ingresos medio-altos, e ingresos medio-bajos/bajos³. Los países de ingresos altos registraron durante 2020, en promedio, las proporciones más elevadas de trabajo desde el domicilio, mientras que el extremo contrario se ubica el grupo de países de ingresos medio-bajos y bajos. En Estados Unidos, país que por indagar esta dimensión de manera diferente al resto fue considerado de manera separada, alrededor del 35% de los trabajadores lo hicieron desde sus viviendas. O sea, a nivel agregado por regiones se observa una correlación positiva entre el nivel de ingreso y la incidencia del trabajo desde el domicilio.

Sin embargo, más allá del análisis por regiones, a nivel de país no siempre se verifica esta relación sugiriendo la presencia de otros factores, especialmente en este contexto excepcional. Por un lado, ello estará influenciado por la intensidad de las medidas de confinamiento llevadas a cabo en cada país a lo largo del año; por otro, por las posibilidades efectivas que los trabajadores tuvieron de continuar sus actividades desde sus hogares. Esto último, a su vez, depende, entre otros factores, de la estructura económica y composición del trabajo, del acceso a internet de banda ancha y de la tenencia de una computadora personal. Así, a igualdad de otras características, en aquellos países con fuerte prevalencia de los servicios basados en conocimiento, servicios profesionales y técnicos, y ocupaciones administrativas es más probable que sus trabajadores hayan podido continuar con sus actividades desde el hogar. Lo contrario sucede, por ejemplo, con los trabajadores de la construcción, servicio doméstico, turismo, agricultura y operarios de la industria manufacturera.

2 Estas estimaciones toman como referencia los datos sobre el número de trabajadores desde sus hogares presentados en OIT (2021d) para los países de la región allí incluidos. Luego se realizaron una serie de supuestos para obtener este dato para el resto de los países. Adicionalmente, en los países para los cuales se contaba con información, se realizaron diferentes análisis de la composición y características de las personas teletrabajando para poder estimar la incidencia de este fenómeno a nivel regional. Por lo tanto, resulta importante tener presente que son estimaciones preliminares, basadas en un conjunto de supuestos, y que, por lo tanto, las mismas pueden sufrir modificaciones en la medida en que se cuente con nueva información.

3 Como se menciona en dicho informe, resulta importante tener en cuenta que, por un lado, estos datos no son estrictamente comparables entre países; por otro, que en algunos casos la confiabilidad estadística no resulta ser muy elevada, debido a aspectos asociados, tanto al tamaño de las muestras como a las formas de indagación de este fenómeno en las encuestas disponibles. Es por ello que el informe reporta los intervalos de confianza para las estimaciones puntuales y globales. Al 95% de confianza el rango de la proporción de empleo desde el hogar a nivel mundial es 14,9-19,9, siendo 17,4 la estimación puntual.

► **Gráfico 2.** Incidencia del trabajo desde el domicilio en América Latina y en otros países seleccionados. 2020



Fuente: Elaboración propia en base a OIT (2021d).

En la medida en que el control de la situación sanitaria permita relajar las medidas de contención a la movilidad de las personas y que se transite hacia una mayor normalidad, a la vez que se cuente con más información sobre este fenómeno, se podrá realizar un análisis más exhaustivo de las diferencias entre países y del rol explicativo de diferentes factores en el uso y características del trabajo desde el domicilio y, en particular, del teletrabajo.

3. Teletrabajo y trabajo desde el domicilio: una modalidad de empleo con diferente incidencia entre los trabajadores

Con anterioridad a la pandemia el trabajo desde el domicilio era una modalidad dominada fuertemente por el trabajo por cuenta propia. Gran parte de este grupo lo hacía de manera permanente. Las medidas de confinamiento implicaron que un flujo importante de trabajadores dependientes se sumara a aquel grupo, modificando de manera significativa los atributos que tradicionalmente exhibía esta modalidad de trabajo. Es por ello que **el análisis que sigue se concentrará exclusivamente en los trabajadores asalariados.**

La posibilidad efectiva de continuar realizando las actividades laborales desde el hogar durante la vigencia de las medidas de confinamiento no fue la misma para todos los trabajadores dependientes. Como fue señalado en OIT (2021a), algunos grupos sufrieron las manifestaciones de la crisis económica y sanitaria con mayor intensidad que otros. Entre ellos, los trabajadores informales, las mujeres, las personas de menor nivel de calificación y los jóvenes. Es por ello que, como se mostrará a continuación, los asalariados que efectivamente continuaron trabajando y, en particular, los que lo hicieron desde sus hogares, presentan características que los diferencian de aquellos que venían trabajando bajo esta modalidad con anterioridad a la pandemia, y también de aquellos que perdieron su ocupación.

3.1. Según nivel educativo

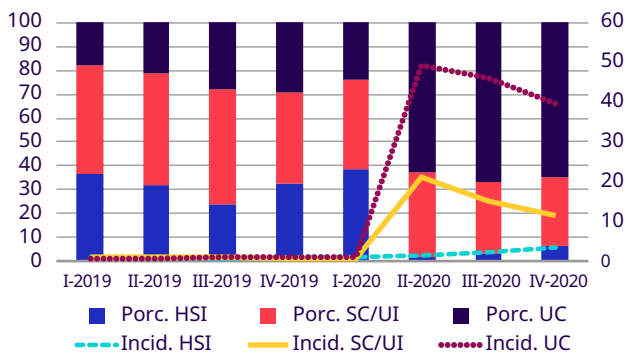
El aumento del trabajo desde el domicilio se verificó fundamentalmente entre los trabajadores de mayores calificaciones. De hecho, la incidencia de esta modalidad entre los asalariados que no poseen nivel primario completo se mantuvo relativamente constante en valores inferiores al 4 por ciento. El

sesgo hacia niveles educativos altos se observa aún con mayor claridad en los casos donde se indaga específicamente sobre teletrabajo. **En el segundo y tercer trimestre de 2020, entre el 40 y el 60 por ciento de los ocupados dependientes con nivel educativo universitario estaban trabajando desde sus hogares** (Gráfico 3).

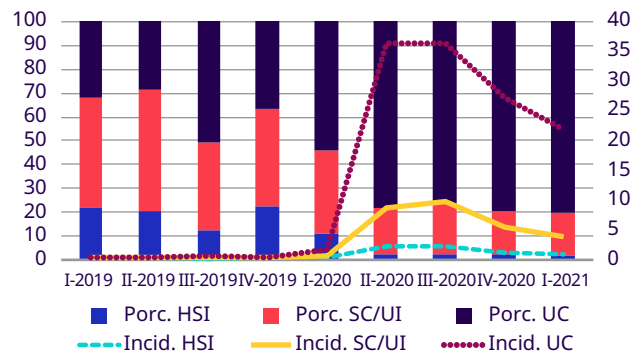
La diferente intensidad de estos flujos modificó, también de manera significativa, la composición del trabajo desde el hogar según nivel educativo. Mientras que en 2019 entre el 20 y el 50 por ciento del total de asalariados trabajando desde el domicilio poseía nivel educativo bajo, esta proporción se redujo a menos del 10 por ciento, incluso a menos de 2 por ciento en algunos casos, en 2020. Por el contrario, los asalariados con nivel universitario explican la mayor parte de esta modalidad de trabajo en el contexto de la pandemia.

► **Gráfico 3.** Incidencia del trabajo asalariado desde el domicilio y teletrabajo según nivel educativo. Países seleccionados de América Latina. 2019-2021*

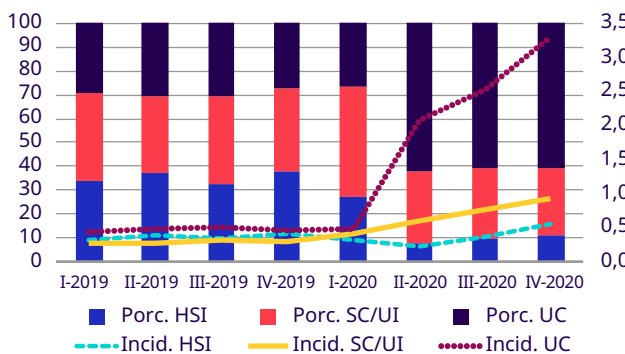
Argentina



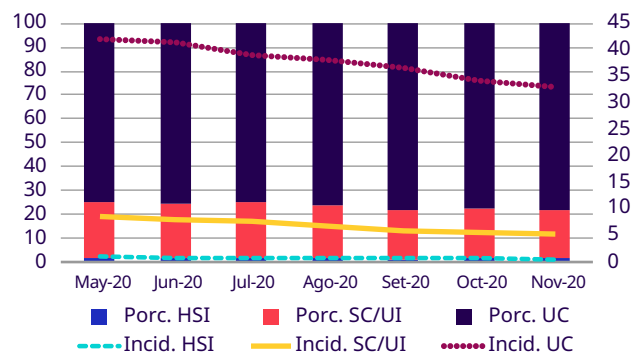
Chile



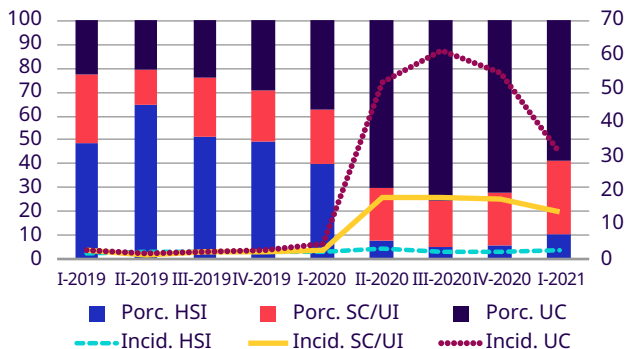
Brasil - PNADC



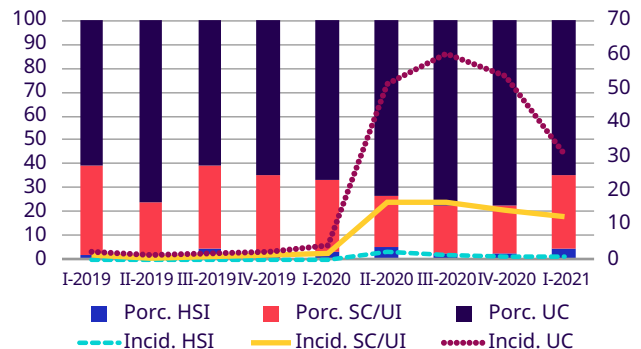
Brasil - PNAD COVID



Costa Rica (Trabajo desde el domicilio)

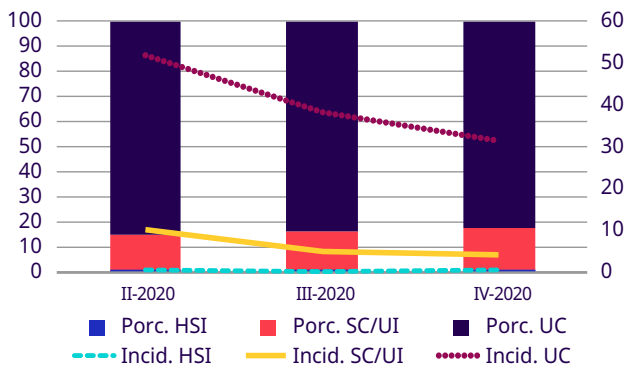


Costa Rica (Teletrabajo)



► Continúa...

Perú



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de fuerza de trabajo.
 *HSI: hasta secundario incompleto
 *SC/UI: secundario completo / terciario incompleto
 *UC: terciario completo



Mientras que en 2019 entre el 20 y el 50 por ciento del total de asalariados trabajando desde el domicilio poseía nivel educativo bajo, esta proporción se redujo a menos del 10 por ciento, incluso a menos de 2 por ciento en algunos casos, en 2020. Por el contrario, los asalariados con nivel universitario explican la mayor parte de esta modalidad de trabajo en el contexto de la pandemia.

Este panorama, de alguna manera, es el reflejo de lo mencionado previamente respecto del mayor impacto de la crisis, tanto en términos de pérdida de ocupaciones como de horas trabajadas, entre los ocupados de menores calificaciones. Los resultados aquí presentados muestran que entre ellos las posibilidades efectivas de continuar trabajando en sus lugares habituales o, alternativamente desde su hogar, fueron más acotadas que para el resto de los asalariados.

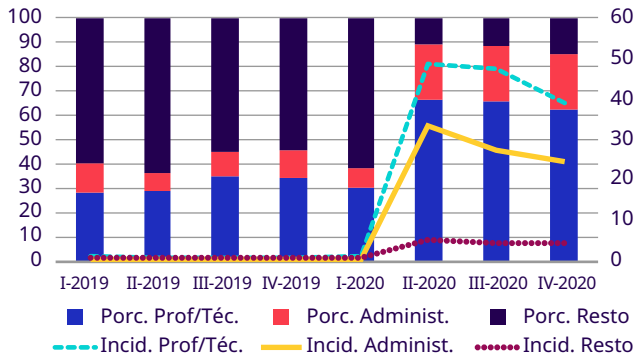
Varios factores pueden estar asociados a este resultado. Por un lado, el diferencial impacto sectorial de la crisis y de las medidas de confinamiento que han derivado en efectos negativos de disímil intensidad entre los grupos de trabajadores según nivel educativo. Por otro lado, la mayor incidencia de la informalidad laboral entre los ocupados de menores calificaciones en un contexto donde han sido las posiciones informales las que exhibieron el mayor impacto negativo de la crisis, especialmente durante el primer semestre de 2020 (OIT, 2021a). Adicionalmente, el potencial de continuar las actividades desde el hogar de acuerdo a las tareas realizadas en cada ocupación, las que también difieren según el nivel educativo. Finalmente, la posibilidad efectiva de hacerlo de acuerdo al acceso a internet y a los dispositivos digitales requeridos.

3.2. Según tipo de ocupación

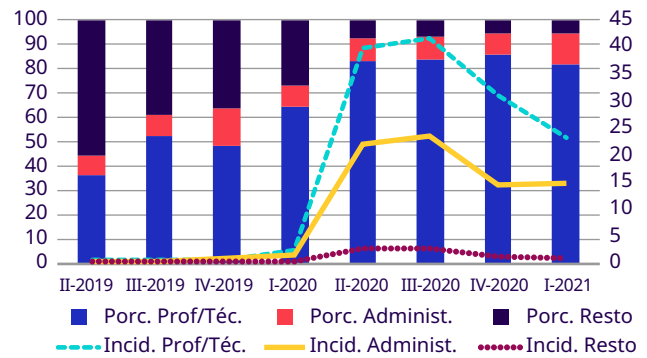
Como se mencionó, el tipo de ocupación y las tareas que se llevan a cabo son algunos de los otros determinantes importantes de la posibilidad de trabajar de manera remota. En efecto, como se muestra en el Gráfico 4, **han sido las ocupaciones profesionales, técnicas y gerenciales las que registraron los mayores incrementos en la incidencia del trabajo desde el domicilio.** En menor medida se observa este aumento entre las ocupaciones administrativas. Por el contrario, como era esperable, el resto de las ocupaciones –elementales, operativas, servicio doméstico, construcción– no registraron cambios y exhibieron una incidencia muy menor por parte de esta modalidad de trabajo.

► **Gráfico 4.** Incidencia del trabajo asalariado desde el domicilio y teletrabajo según tipo de ocupación. Países seleccionados de América Latina, 2019-2021

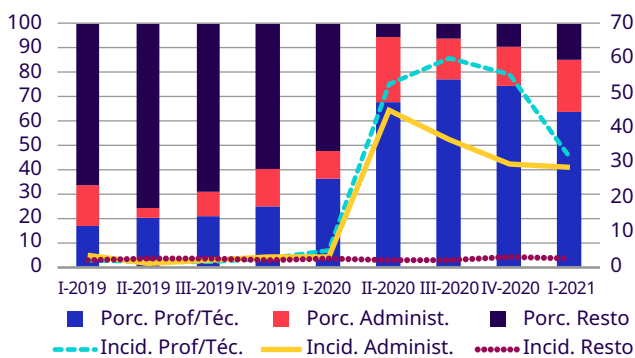
Argentina



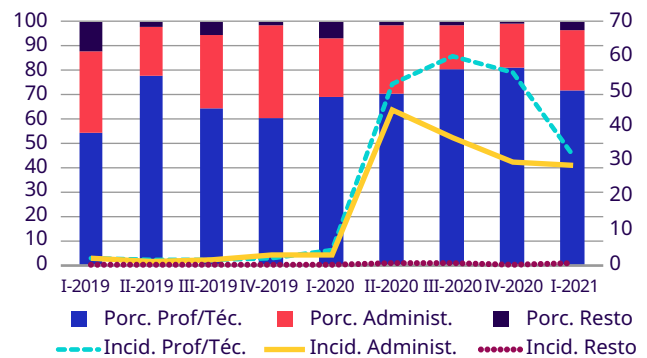
Chile



Costa Rica (Trabajo desde el domicilio)



Costa Rica (Teletrabajo)



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de fuerza de trabajo.

Al igual que en las otras dimensiones consideradas, los cambios acaecidos durante la pandemia modificaron fuertemente la composición del trabajo desde el domicilio según tipo de ocupaciones. **Mientras que en 2019 un tercio o menos en Argentina y Costa Rica, y la mitad en Chile, de los trabajadores a domicilio se desempeñaban en ocupaciones gerenciales, profesionales o técnicas, en el segundo trimestre de 2020 ellas daban cuenta de entre el 70 y 80 por ciento de esta modalidad de trabajo.**

Como era esperable, este panorama se intensifica entre las personas que realizan teletrabajo, como se observa en el caso de Costa Rica. Más aún, cuando se combina esta dimensión con la rama de actividad se observa que los trabajadores de servicios financieros, administración pública y educación, más los profesionales, técnicos, gerentes y personal administrativo de cualquier rama daban cuenta de la casi totalidad del teletrabajo y de alrededor del 73 por ciento del total del trabajo desde el domicilio en el segundo trimestre de 2020. Adicionalmente, este conjunto de trabajadores representaba una porción similar del trabajo desde el domicilio en Argentina (75 por ciento) y en Chile (78 por ciento).

Estos resultados están, en términos generales, en línea con los encontrados a nivel mundial y reflejan que el aumento de la modalidad de trabajo desde el domicilio se ha explicado casi en su totalidad por lo sucedido en ocupaciones cuyas tareas son intensivas, o con cierta demanda, en el uso de tecnologías de información y comunicación. Por el contrario, como era esperable, en las ocupaciones de servicios personales o en las que se requiere la utilización de maquinarias y/o equipos esta modalidad de trabajo es menos factible.

3.3. Según formalidad/informalidad

Como ha sido documentado en OIT (2021a), los trabajadores informales fueron los que experimentaron con mayor intensidad los impactos negativos de la crisis. De hecho, ellos explicaron más del 60 por ciento de la reducción total de la ocupación en el primer semestre de 2020.

La información presentada en el Gráfico 5 refleja, de alguna manera, la otra cara de lo que ha sucedido con el teletrabajo. En particular, allí se muestra que **fueron los trabajadores formales quienes tuvieron mayores probabilidades de continuar sus actividades desde el domicilio**. Ello implicó que los asalariados informales dejaran de ser el grupo más importante dentro del total de este grupo.

Si bien en algunos países la incidencia del trabajo desde el domicilio experimentó cierto aumento entre los asalariados informales, desde el segundo trimestre de 2020 **el 80 por ciento o más de esta modalidad de trabajo estuvo desarrollada por asalariados formales**. Ello se observa aún con mayor intensidad entre los teletrabajadores.

La disímil incidencia de esta modalidad entre los asalariados formales y los asalariados informales se vincula con diferentes factores. Por un lado, los primeros exhiben estructuralmente una mayor estabilidad / retención en sus puestos de trabajo que, en esta coyuntura tan particular, se tradujo en una mayor probabilidad de continuar realizando sus tareas desde la empresa o, incluso, desde sus hogares. Ello fue reforzado por las políticas de sostenimiento de la relación laboral formal implementadas en algunos países de la región⁴.

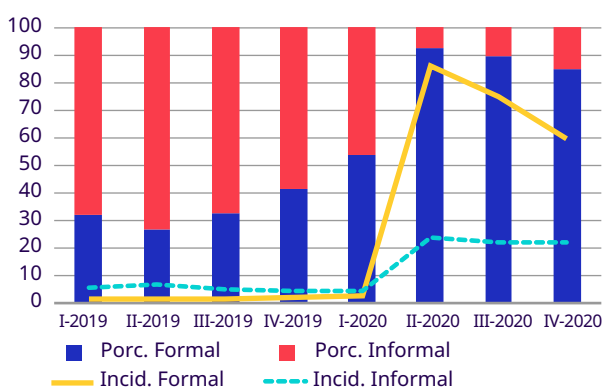
Por otro lado, el nivel educativo promedio entre los trabajadores formales es más elevado que entre los informales y, por lo tanto, las tareas que realizan los primeros suelen ser más “teletrabajables” que las que llevan a cabo los segundos. Como se mencionó previamente, los trabajadores con mayor nivel universitario, realizando tareas profesionales, técnicas, administrativas, han exhibido mayores posibilidades de continuar trabajando desde sus domicilios.



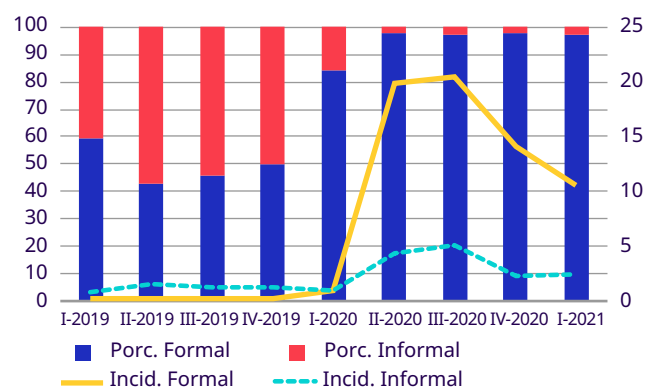
Como ha sido documentado en OIT (2021a), los trabajadores informales fueron los que experimentaron con mayor intensidad los impactos negativos de la crisis.

► **Gráfico 5.** Incidencia del trabajo asalariado desde el domicilio y teletrabajo según formalidad/informalidad. Países seleccionados de América Latina. 2019-2021

Argentina



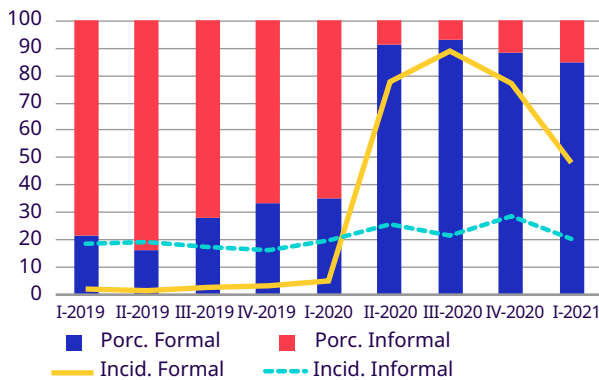
Chile



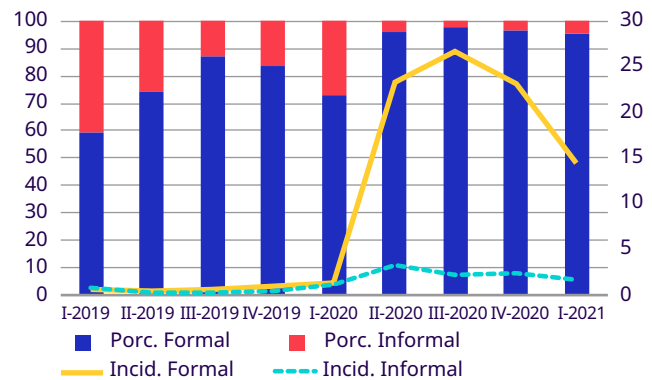
► Continúa...

⁴ Para un mayor detalle de este tipo de políticas implementadas en América Latina y el Caribe, véase OIT (2020b, 2020c).

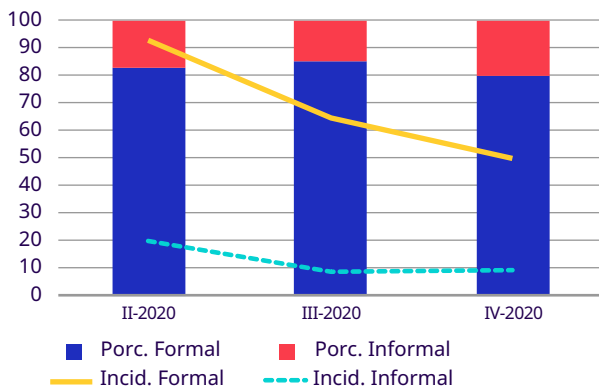
Costa Rica (Trabajo desde el domicilio)



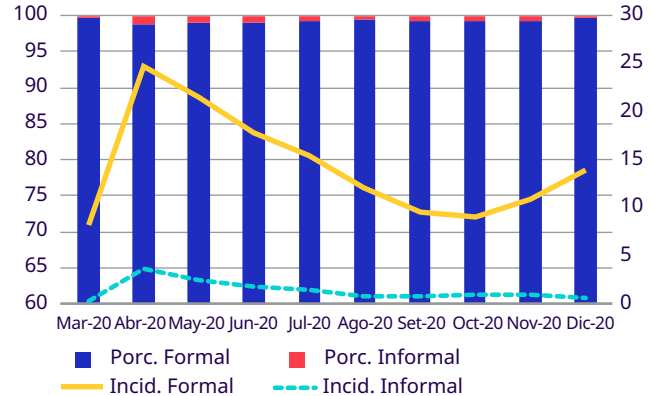
Costa Rica (Teletrabajo)



Perú



Uruguay



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de fuerza de trabajo.

La mencionada tendencia descendente en la incidencia global del trabajo desde el domicilio luego de los valores máximos registrados en el segundo o tercer trimestre de 2020 también se observa en el caso de los asalariados formales. Ello puede estar reflejando el retorno de estos trabajadores a los establecimientos productivos de la mano de la flexibilización de las medidas de confinamiento.

3.4. Según género

El género constituye otra de las dimensiones particularmente relevantes en el análisis de la incidencia y características del trabajo desde el domicilio. Una de las ventajas potenciales de esta forma de trabajo, especialmente para las mujeres, es la flexibilidad horaria y la posibilidad de lograr una mejor conciliación con las responsabilidades familiares y de cuidado. Sin embargo, al mismo tiempo, si no se respetan los límites a la jornada laboral, se corre el riesgo de sobrecarga de tareas y de excesos de horas de trabajo remunerado y no remunerado. Esta situación puede haberse visto agravada frente al cierre de los establecimientos educativos y espacios de cuidado durante la vigencia de las medidas de confinamiento.

Adicionalmente, el trabajo a distancia puede ser una vía que incremente el abanico de oportunidades de empleo y ocupaciones para las mujeres, no sólo por la mayor flexibilidad sino porque les permitiría aceptar trabajos que por su distancia no les sería posible realizarlos de manera presencial⁵. Sin embargo, el aislamiento, la menor interacción con otros trabajadores y la potencial pérdida del sentido de pertenencia en la empresa podrían implicar retrocesos en los avances en materia de inserción

5 El trabajo desde el domicilio también podría implicar mayores oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad que enfrentan dificultades de movilidad.

y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, esta modalidad de trabajo podría facilitar incrementos en las situaciones de discriminación en contra de las mujeres y en las brechas laborales por género.

Finalmente, el mayor confinamiento de las mujeres en sus hogares y la pérdida de contactos personales que antes se generaban a través del trabajo presencial, podrían intensificar los episodios de violencia de género, especialmente de violencia intrafamiliar.

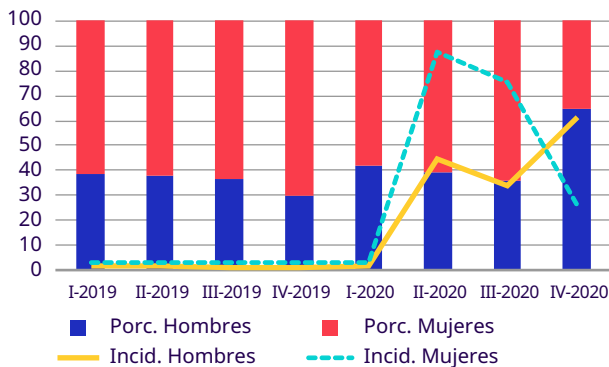
Como se observa en el Gráfico 6, con anterioridad a la irrupción de la pandemia, la incidencia de esta modalidad era más elevada entre las mujeres. En el contexto de pandemia se registraron aumentos en el uso de esta modalidad en ambos grupos. Si bien la intensidad de estos incrementos ha sido diferencial según el país, en todos ellos se **mantuvo la mayor incidencia del trabajo desde el hogar en el empleo femenino, alcanzando, en algunos casos, a un tercio de las mujeres asalariadas que continuaron con una ocupación. Durante este período las mujeres han dado cuenta de más de la mitad del uso de esta modalidad entre los asalariados.**



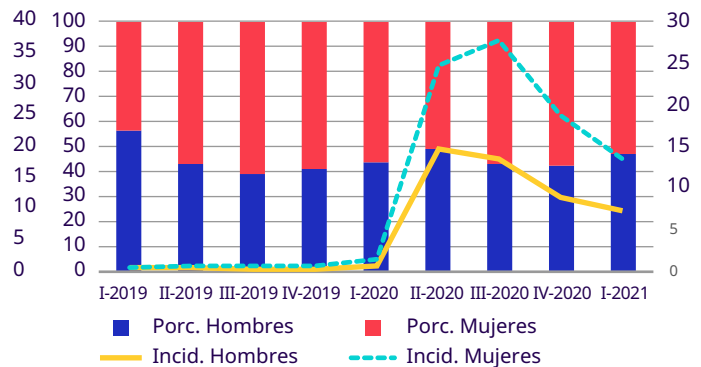
Como se observa en el Gráfico 6, [...] se **mantuvo la mayor incidencia del trabajo desde el hogar en el empleo femenino, alcanzando, en algunos casos, a un tercio de las mujeres asalariadas que continuaron con una ocupación.**

► **Gráfico 6.** Incidencia del trabajo asalariado desde el domicilio y teletrabajo según género. Países seleccionados de América Latina. 2019-2021

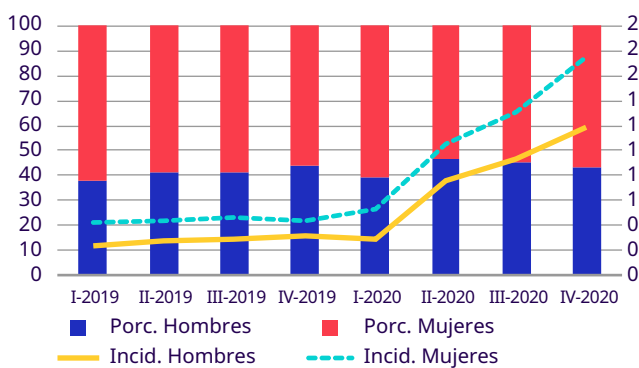
Argentina



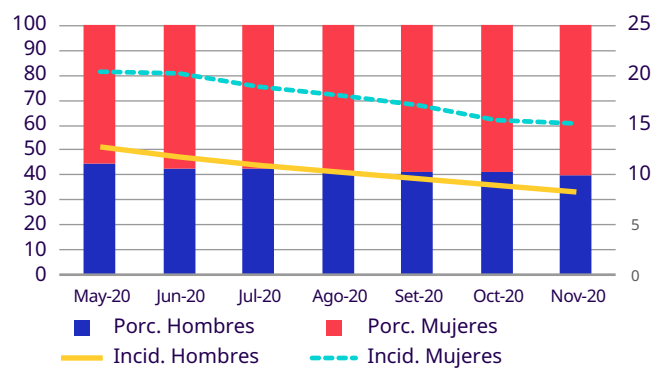
Chile



Brasil - PNADC

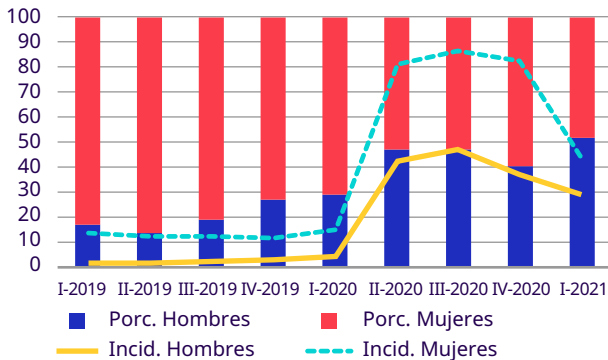


Brasil - PNAD COVID

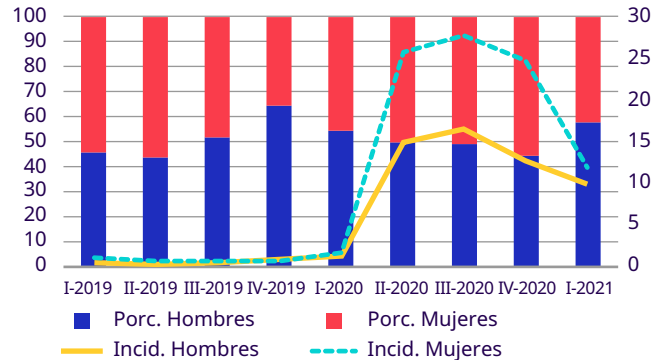


► Continúa...

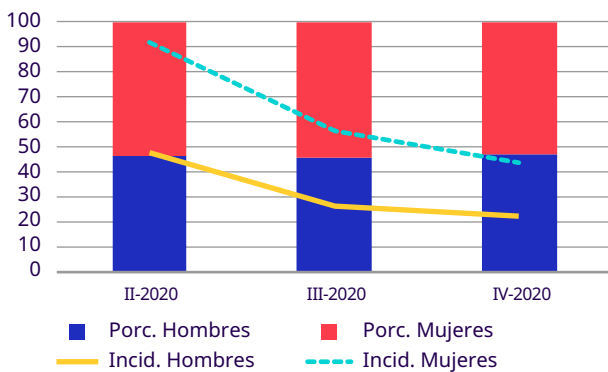
Costa Rica (Trabajo desde el domicilio)



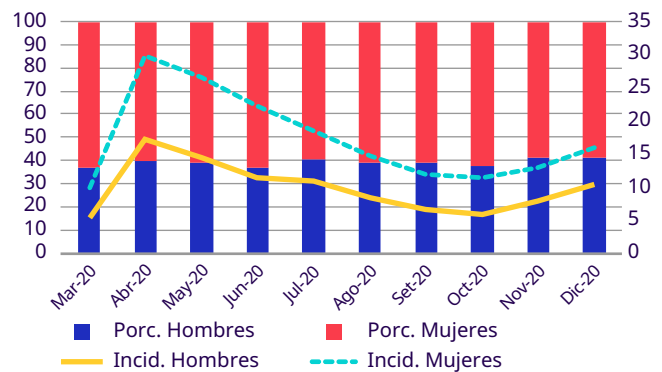
Costa Rica (Teletrabajo)



Perú



Uruguay



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de fuerza de trabajo.

Por lo tanto, la perspectiva de género resulta de particular relevancia en esta modalidad de empleo. Ello implica considerar los riesgos y desventajas que pueden enfrentar las mujeres, no sólo en la normativa y legislación sobre el trabajo a domicilio y, en particular, sobre el teletrabajo, sino en relación a los mecanismos de control y en las políticas laborales de modo de propiciar buenas prácticas y evitar que esta forma de trabajo sea fuente de discriminación por motivos de género⁶.

3.5. Según edad

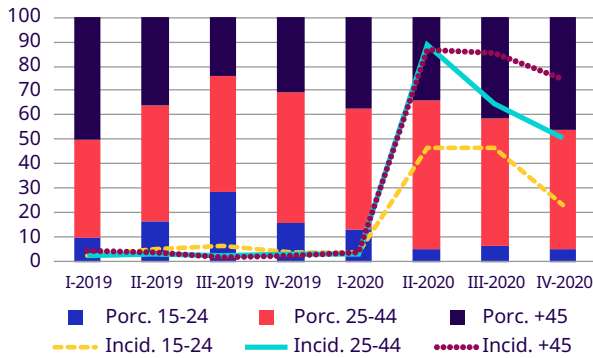
La edad también ha sido un atributo asociado a diferentes posibilidades de continuar trabajando desde los hogares. En particular, **el trabajo desde el domicilio ha sido una modalidad que los jóvenes han podido aprovechar con menor intensidad que otros grupos etarios.**

Como se observa en el Gráfico 7, **entre el 50 y el 60 por ciento del trabajo desde el domicilio durante la pandemia ha estado concentrado en los asalariados de edades centrales (25-44 años).** Le siguen en orden de importancia las personas de 45 años y más, mientras que los jóvenes dan cuenta de una porción muy menor de esta forma de trabajo. Sin embargo, la baja participación de los jóvenes en el total del trabajo desde el domicilio no se asocia solo a su menor contribución al empleo asalariado total sino a la menor incidencia específica que tiene esta modalidad de trabajo en este tramo etario.

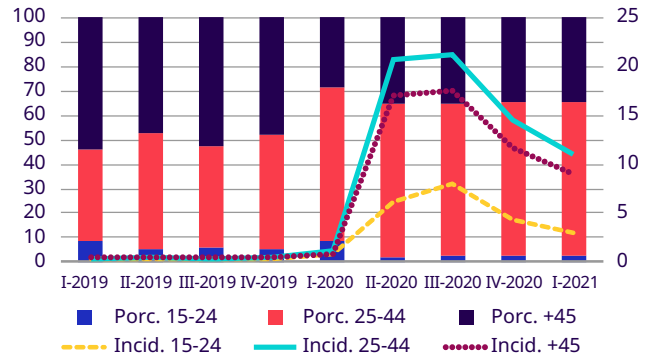
⁶ En la región se han realizado avances en la identificación de buenas prácticas y orientaciones sobre el teletrabajo a través de guías y manuales que surgen del diálogo social. Algunos ejemplos donde OIT ha participado son: "Manual de teletrabajo: marco jurídico y buenas prácticas (Fundación ChileMujeres, OIT, Subsecretaría Derechos Humanos, 2021)"; "Manual de buenas prácticas en teletrabajo" (OIT, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011).

Gráfico 7. Incidencia del trabajo asalariado desde el domicilio y teletrabajo según edad. Países seleccionados de América Latina, 2019-2021

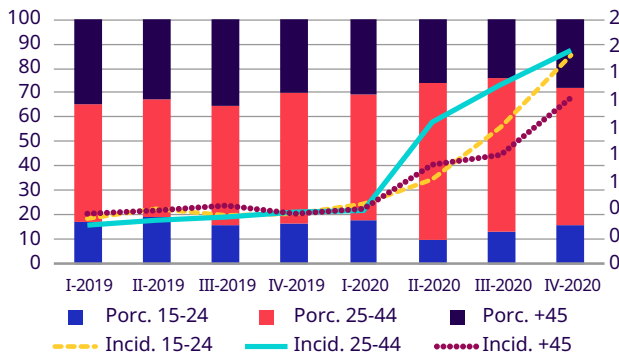
Argentina



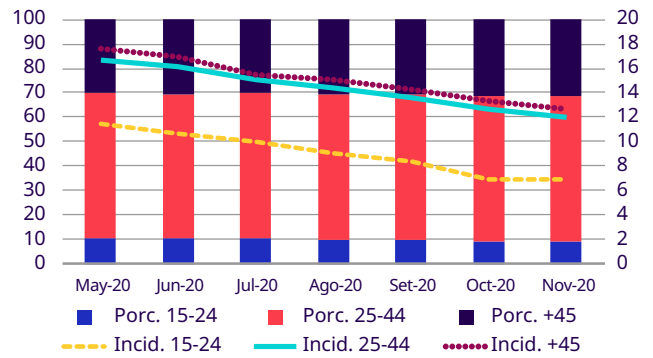
Chile



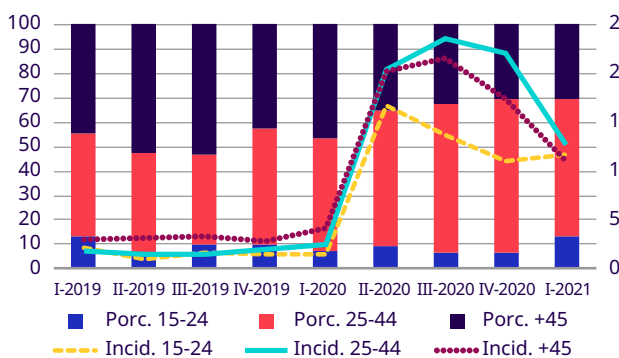
Brasil - PNADC



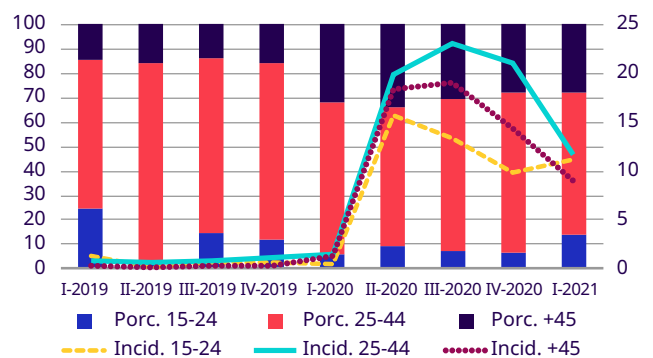
Brasil - PNAD COVID



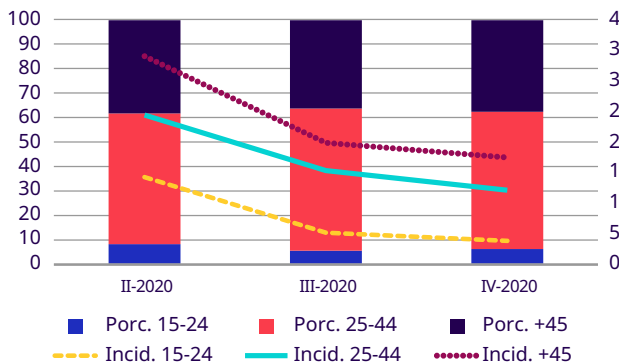
Costa Rica (Trabajo desde el domicilio)



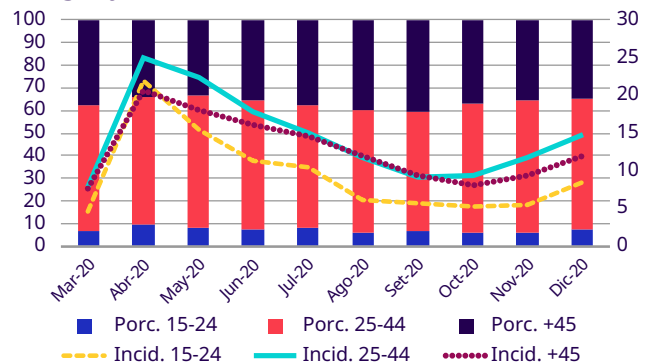
Costa Rica (Teletrabajo)



Perú



Uruguay



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de fuerza de trabajo.

Nuevamente, estos resultados son, de alguna manera, consistentes con el hecho de que los jóvenes experimentaron la mayor pérdida de empleo y horas trabajadas como consecuencia de la crisis por COVID-19. La elevada incidencia de la informalidad y la menor presencia de tareas con mayor factibilidad de ser realizadas desde el hogar en este tramo edad pueden estar dando cuenta de estos resultados.

Por otro lado, de cara al futuro, el teletrabajo puede generar desafíos importantes para los trabajadores de ciertos segmentos etarios que no están familiarizados con el uso de las nuevas tecnologías. Ello pone de relieve la importancia de la formación profesional que brinde a los trabajadores las calificaciones digitales que los puestos de trabajo demanden.

3.6. Según ingresos laborales

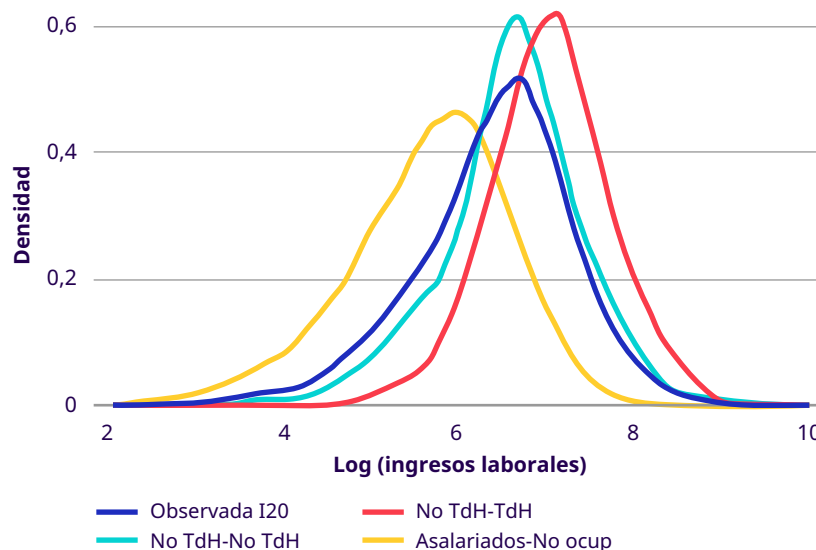
Finalmente, una manera de mostrar gráficamente las desiguales posibilidades de continuar trabajando que han tenido los ocupados con diferentes atributos es a través de las distribuciones de ingresos laborales.

Para ello, el Gráfico 8 presenta, a modo de ejemplo para Argentina y Costa Rica, la distribución de ingresos laborales para todas las personas que estaban ocupadas en relación de dependencia en el primer trimestre de 2020 (Observada I20), para el subconjunto de ellos que durante el segundo trimestre continuaron trabajando en el mismo establecimiento (NoTdD-No TdD), para los que pasaron a hacerlo desde sus viviendas (NoTdD-TdD), y para los que perdieron su ocupación (Asalariados-No ocup.) en el transcurso de los dos primeros trimestres de ese año.

En ambos países se observa que **los ocupados que pudieron continuar con sus actividades desde sus hogares exhibían con anterioridad a la pandemia (primer trimestre de 2020) ingresos laborales promedios más elevados que los dos otros grupos**. Ello resulta consistente con los resultados analizados previamente en relación a la mayor incidencia de esta modalidad entre los asalariados formales y de mayores calificaciones. La situación opuesta se observa entre aquellos ocupados que perdieron su ocupación, los cuales se ubicaban –en promedio– más cercanos a la parte baja de la distribución salarial.

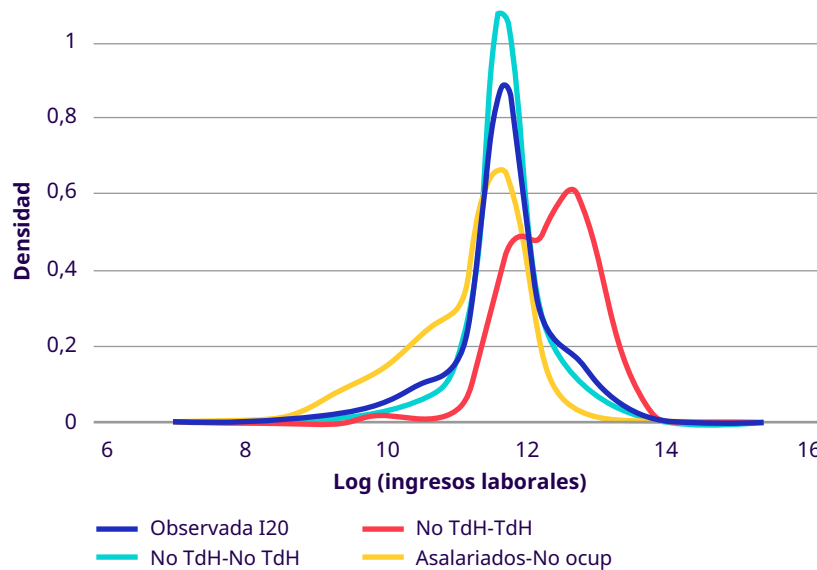
► **Gráfico 8.** Funciones de densidad de los ingresos laborales correspondientes al primer trimestre 2020. Argentina y Costa Rica

Argentina



► Continúa...

Costa Rica



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de fuerza de trabajo.

Nota: El eje horizontal corresponde a los ingresos laborales (en escala logarítmica) y el eje vertical a la densidad de trabajadores, la cual representa el número de trabajadores para cada nivel de ingreso.

Este panorama resulta relevante considerando los resultados observados en otros países del mundo con anterioridad a la pandemia, los que difieren con los que aquí mostrados durante la vigencia de la misma. Como se señala en OIT (2021c), en algunos países como, por ejemplo, México o India, los trabajadores que realizaban sus actividades de manera permanente desde sus hogares se ubicaban mayormente en la parte inferior de la distribución. Más aún, en ese estudio se reporta que, previo a la pandemia, se observaba una penalización salarial por trabajar desde el domicilio en un conjunto importante de países. Esto es, estos trabajadores recibían un ingreso horario significativamente más bajo que aquellos con iguales características observables tales como, edad, educación, sexo, tipo de ocupación, pero que trabajaban fuera de sus domicilios.

En la medida en que el control de la situación sanitaria permita transitar hacia una situación de mayor normalidad en la región será posible analizar la composición y características del trabajo desde el domicilio y del teletrabajo, y su vinculación con los ingresos en la pospandemia.

En la medida en que el control de la situación sanitaria permita transitar hacia una situación de mayor normalidad en la región será posible analizar la composición y características del trabajo desde el domicilio y del teletrabajo, y su vinculación con los ingresos en la pospandemia.

4. Avances y desafíos en la regulación del teletrabajo en la región⁷

Con anterioridad a la emergencia de la pandemia por COVID-19 algunos países de la región ya contaban con legislación sobre el teletrabajo. Por ejemplo, Colombia en 2008 estableció garantías sindicales y de seguridad social para los trabajadores bajo esta modalidad. Perú legisló sobre esta materia en el año 2013. Brasil en 2017 modificó la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT) incorporando un capítulo sobre teletrabajo. Costa Rica reguló el teletrabajo en 2019. Durante el año 2020 otros países avanzaron en este sentido: México, Panamá, El Salvador, Chile y Argentina. En Uruguay, en abril de 2020 ingresó a la Cámara de Senadores un proyecto de ley de teletrabajo, el cual recibió media sanción en octubre de ese año. Durante el presente año, en el mes de mayo, Colombia sancionó la Ley de Trabajo en Casa. Finalmente, Paraguay sancionó recientemente, en junio de 2021, la ley de teletrabajo.

Adicionalmente, en algunos de los casos en que existía regulación sobre teletrabajo con anterioridad a la irrupción de la pandemia se hicieron modificaciones para considerar las circunstancias específicas en las cuales esta modalidad estaba siendo implementada, o se establecieron disposiciones especiales. Ejemplos de ello son Honduras, Bolivia y Ecuador, donde se habilitó el teletrabajo en el sector público y, con excepción de Ecuador, también en el sector privado.

Como se observa en el Cuadro 1, algunos aspectos y contenidos de estas legislaciones resultan comunes entre estos países. En todos los casos la legislación proporciona una definición legal del teletrabajo/teletrabajador. En casi todos se establecen ciertas condiciones de esta modalidad como, por ejemplo, la duración de la misma y el regreso al lugar de trabajo; se detallan los costos que deben ser asumidos por las partes y se incluye una referencia explícita sobre la naturaleza voluntaria del teletrabajo. La regulación en materia de salud y seguridad en el trabajo también aparece en gran parte de estas legislaciones. Finalmente, en varios de estos países se incorpora la regulación sobre la organización del trabajo. Entre las dimensiones consideradas aquí aparece la definición de jornada ordinaria y extraordinaria, la frecuencia del teletrabajo, carga de trabajo, métrica del desempeño, monitoreo y evaluación.

Otros aspectos sobre el teletrabajo, sin embargo, son menos frecuentes en estas legislaciones. Por ejemplo, las condiciones en relación a la privacidad y protección de datos solo están detalladas en unos pocos países de la región. Menos frecuente aún es la regulación sobre el derecho a la desconexión o sobre la implementación efectiva del teletrabajo y los procedimientos de ejecución.



Con anterioridad a la emergencia de la pandemia por COVID-19 algunos países de la región ya contaban con legislación sobre el teletrabajo. [...]

Adicionalmente, en algunos de los casos en que existía regulación sobre teletrabajo con anterioridad a la irrupción de la pandemia se hicieron modificaciones para considerar las circunstancias específicas en las cuales esta modalidad estaba siendo implementada, o se establecieron disposiciones especiales.

⁷ Esta sección contó con la valiosa colaboración de Humberto Villasmil, Especialista Principal en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales, OIT. Asimismo, se basa en gran medida en el análisis presentado en el Panorama Laboral 2020. También incorpora dimensiones estudiadas en profundidad en Eurofound-OIT (2019) y Messenger (2019).

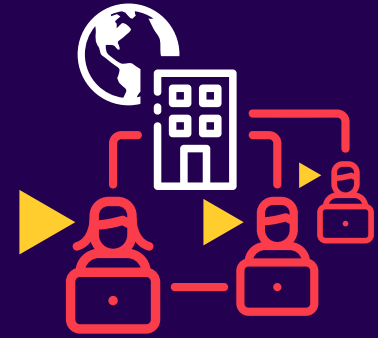
► Cuadro 1. Contenido de las legislaciones sobre teletrabajo en países de América Latina

Parámetros clave de la regulación / Países	Perú	Brasil	Costa Rica	Panamá	Ecuador	El Salvador	Chile	Argentina	México	Paraguay (2021)	Colombia (2021)
Proporciona una definición legal (de teletrabajo, teletrabajador).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Hace referencia a las reglas y condiciones de empleo (derechos, aplicabilidad, duración o plazo máximo, regreso al lugar de trabajo, terminación, acceso al lugar de trabajo, rechazo, etc).	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Establece las condiciones de protección de datos y cuestiones de privacidad.			X	X				X	X	X	
Hace referencias a la seguridad y salud en el trabajo (equipos, pantallas, estrés y salud mental, etc).		X	X	X			X	X	X	X	X
Incluye disposiciones específicas sobre los costos que asumen las partes, tales como transporte del equipo al domicilio del trabajador, o mantenimiento de dicho equipo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Incluye información sobre el equipo y la compensación de costos en caso de que el trabajador tenga que proporcionar equipos propios (herramientas, computador, etc).	X	X					X	X			
Requiere un acuerdo escrito entre supervisor y trabajador, o una referencia al acuerdo colectivo aplicable, como condición para participar del teletrabajo.		X	X	X		X	X	X	X	X	
Requiere que tanto supervisores como trabajadores reciban capacitación sobre teletrabajo.											

► Continúa...

Parámetros clave de la regulación / Países	Perú	Brasil	Costa Rica	Panamá	Ecuador	El Salvador	Chile	Argentina	México	Paraguay (2021)	Colombia (2021)
Proporciona información sobre la organización del trabajo (jornada ordinaria y extraordinaria, frecuencia del teletrabajo, carga de trabajo, lugar de trabajo, evaluación y métrica del desempeño, informes, monitoreo etc).			X	X		X	X	X	X	X	X
Su aplicación requiere alguna forma de consulta con los actores sociales; incluye una referencia particular a la representación colectiva de los teletrabajadores.							X	X	X		
Exige a las organizaciones designar a una persona dedicada específicamente al teletrabajo (supervisor de teletrabajo).											
Incluye referencia a la flexibilidad o el derecho a la desconexión.			X				X	X	X	X	X
Incluye referencia a la naturaleza (voluntaria) del teletrabajo.	X	X	X	X		X	X	X	X	X	
Proporciona información sobre cómo debería implementarse el teletrabajo (procedimientos de ejecución) incluyendo formalidades tales como la notificación de accidentes, o cuestiones relativas a seguros.			X								
Incluye referencias al rol de la inspección (inspectores del trabajo o representantes de los trabajadores) en el lugar de trabajo del teletrabajador.							X	X	X		

Fuente: Panorama Laboral (2020) y actualizaciones en base a las leyes de teletrabajo en América Latina.



Parece razonable esperar que

el teletrabajo

sea una forma de trabajo con
creciente factibilidad y prevalencia
en el mundo y en la región

ASPECTOS RELEVANTES

- Principio de voluntariedad y acuerdo entre las partes
- Organización y tiempo de trabajo
- Seguridad y salud en el trabajo
- Equipamiento y elementos de trabajo
- Protección del derecho de privacidad de los trabajadores
- Dimensión de género y teletrabajo
- Rol de los actores sociales
- Relación laboral y cumplimiento de la legislación

Todas estas dimensiones se vuelven más relevantes considerando que, de la mano de la aceleración de los procesos de digitalización y del uso de las tecnologías de información, parece razonable esperar que el teletrabajo sea una forma de trabajo con creciente factibilidad y prevalencia en el mundo y en la región. Algunos de estos aspectos se detallan a continuación.

Principio de voluntariedad y acuerdo entre las partes. Con anterioridad a la irrupción de la pandemia la implementación del teletrabajo requería de la expresión de interés por parte del trabajador y del acuerdo del empleador. En algunos casos se estipulaba un período de prueba con la posibilidad de volver al trabajo presencial. La necesidad de avanzar rápidamente hacia esta modalidad frente a las medidas de confinamiento hizo que la misma se estableciera de manera obligatoria. Se entendía, sin embargo, que tal arreglo era resultado de una situación excepcional. Si bien es esperable que de la mano del control de la situación sanitaria y, con ella, de la relajación de las medidas de confinamiento se retorne progresivamente al trabajo presencial, la prevalencia del teletrabajo seguramente será superior a la observada previamente. Es por ello que en el proceso hacia una “nueva normalidad” pospandemia el principio de voluntariedad entre las partes reviste de particular importancia. Las legislaciones sobre teletrabajo en la región regulan este aspecto. A modo de ejemplo, en la Ley 25755 de Argentina (Art. 7) se

establece que *“El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito”*.

Organización y tiempo de trabajo. La discusión sobre la soberanía en el uso del tiempo de trabajo no es nueva. El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019) convocada por la OIT ya planteaba la necesidad de buscar acuerdos entre las partes que promovieran arreglos que permitan a los trabajadores decidir sobre los horarios de trabajo tomando en consideración las necesidades de la empresa. Allí se menciona que *“Las tecnologías de la información y de la comunicación que permiten que se trabaje en cualquier lugar, en cualquier momento, difuminan la línea entre las horas de trabajo y la vida personal, y pueden contribuir a ampliar las horas de trabajo. En la era digital, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que encontrar nuevos medios para aplicar de forma eficaz a nivel nacional determinados límites máximos de las horas de trabajo, por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital”*. En relación a esto último, a modo de ejemplo, en la Ley 21220 de Chile (Art. 152 quáter J.) se establece que *“Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores”*.

Seguridad y salud en el trabajo. Si bien el teletrabajo y, más en general el trabajo desde el domicilio, pueden evitar o reducir los riesgos de accidentes que pueden ocurrir en el recorrido desde y hacia el lugar de trabajo, esta modalidad puede ir aparejada de nuevos riesgos laborales, tanto físicos como mentales. Entre los factores que pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores se encuentran las extensas jornadas laborales, la necesidad o percepción de estar disponible en todo momento y las altas cargas de trabajo. Adicionalmente, pueden aparecer trastornos musculoesqueléticos asociados a posturas de trabajo inadecuadas o trastornos visuales asociados a largas jornadas frente a una pantalla de computadora u otros dispositivos digitales. Adicionalmente, el contexto excepcional de la pandemia, donde el teletrabajo ha estado acompañado de sedentarismo, aislamiento y mayores demandas de cuidado frente al cierre de los establecimientos educativos, ha dado origen o intensificado factores de riesgo psicosociales. Es por ello que se requiere incorporar contenidos de seguridad y salud en los marcos regulatorios del teletrabajo. Ello implica, por un lado, reconocer el origen laboral de los daños sufridos en la salud de los trabajadores. Por otro lado, establecer los dispositivos de aseguramiento. Finalmente, determinar los mecanismos de inspección laboral en esta modalidad de trabajo de modo de asegurar que los trabajadores puedan desarrollar sus labores desde sus hogares en forma eficaz, eficiente y saludable. La inadecuada atención a los aspectos inherentes a la seguridad y salud en el trabajo a domicilio no sólo pueden tener impactos negativos en los trabajadores sino, también, en las organizaciones a través de aumentos del ausentismo y deterioros en la productividad (Bueno, 2020)⁸.

Equipamiento y elementos de trabajo. Como fue mencionado, las legislaciones sobre teletrabajo en la región incluyen disposiciones específicas sobre los costos asociados al equipamiento y elementos de trabajo en esta modalidad de empleo. A modo de ejemplo, la Ley 21220 de Chile (Art. 152 quáter L.) estipula que *“Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.”* Por su parte, la Ley 6738 de Paraguay (Art. 14) establece que *“Son obligaciones del empleador a los efectos de la presente ley sin perjuicio de las previstas en las demás disposiciones vigentes: (...) c) Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, programas, la que*

8 Para un análisis más detallado sobre seguridad y salud en la modalidad de teletrabajo, véase Bueno (2020, 2021).

podrá ser variada en aquellos casos en que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora." En la Ley 27555 de Argentina (Art. 9) se estipula que "El empleador debe proporcionar el equipamiento –hardware y software–, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva. La Ley 2088 del año 2021 de Colombia (Art. 8) estipula que "Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el servidor público o el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública. Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto. El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia. En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa."

Protección del derecho de privacidad de los trabajadores. Como ha sido mencionado previamente, no es muy frecuente que en las legislaciones sobre teletrabajo en la región se contemple la regulación del derecho a la intimidad y privacidad de los trabajadores. Se requiere, por tanto, incorporar en las legislaciones existentes y futuras los aspectos asociados con las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados por los trabajadores bajo esta modalidad. Su consideración y regulación resultan de gran importancia por cuanto el monitoreo del trabajo remoto requiere usualmente de herramientas tecnológicas que pueden terminar invadiendo espacios privados de los trabajadores. Al respecto, por ejemplo, la Ley 27555 de Argentina (Art. 15) establece que "Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio".

Dimensión de género y teletrabajo. Como fue mencionado previamente, la dimensión de género adquiere particular relevancia en esta forma de trabajo. Si bien el teletrabajo puede otorgar a las mujeres mayores posibilidades de trabajar para el mercado, también puede exacerbar la tensión entre el uso del tiempo destinado a estas actividades y el destinado a las responsabilidades del hogar y de cuidado. En el contexto de emergencia sanitaria esta situación ha sido aún más crítica frente al cierre de los establecimientos educativos y de los espacios de cuidado. De cara a la situación post pandemia se requiere de un conjunto integral y articulado de medidas que contribuyan a la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta el trabajo desde el domicilio. Entre otras medidas, políticas que favorezcan una distribución equitativa de las tareas del hogar; políticas de promoción en las empresas que incluyan a los teletrabajadores; servicios públicos de cuidado de alta cobertura; consideración de la perspectiva de género en los programas públicos y los provistos por las empresas en materia de capacitación y entrenamiento en tecnologías digitales.

Rol de los actores sociales. En paralelo a los avances en materia normativa del teletrabajo es probable que algunos aspectos más específicos en función del tipo de actividad y otras características del puesto deban ser delegados al ámbito de la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores. En este sentido, resulta importante evitar que el mayor aislamiento de los trabajadores debilite la representación sindical y, con ello, el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos. Al respecto, por ejemplo, la Ley 21220 de Chile (Art. 152 quáter N.) estipula que "El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las

labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225'.

Relación laboral y cumplimiento de la legislación. El Convenio 177 del año 1996 establece la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio con base permanente y otros asalariados en relación a: (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; (b) la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; (d) la remuneración; (e) la protección por regímenes legales de seguridad social; (f) el acceso a la formación; (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; y (h) la protección de la maternidad. Sin controles adecuados, el trabajo desde el domicilio podría derivar en relaciones laborales que no reconozcan la dependencia y, por lo tanto, en aumentos del trabajo independiente o en relaciones laborales encubiertas. Asimismo, la mayor complejidad que reviste la inspección laboral en lugares ajenos a las instalaciones del empleador puede incrementar el riesgo de informalización de los trabajadores dependientes⁹. Como fue mencionado, se requiere establecer y fortalecer mecanismos de diversa naturaleza para evitar que estas formas de trabajo impliquen una precarización del empleo.

La Recomendación Nro. 198 sobre la relación de trabajo (2006) establece que "...la política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a: (...) b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho".

5. Reflexiones finales

Las medidas de confinamiento como consecuencia de la pandemia por COVID-19 generaron la necesidad de adaptar rápidamente la organización del proceso de producción y trabajo, lo que derivó en aumentos significativos del trabajo realizado desde los hogares. Sin dudas, el teletrabajo permitió que un conjunto de empresas pudieran continuar con sus operaciones y que ciertos trabajadores pudieran mantener su relación laboral. Ello, a su vez, evitó un impacto aún mayor de la crisis sobre los indicadores laborales en la región. El tránsito del trabajo presencial al trabajo remoto, sin embargo, no estuvo exento de desafíos para las empresas y para los trabajadores, quienes debieron implementar rápidamente esta modalidad de trabajo.

En los países incluidos en este informe se observa que en 2019 la proporción de asalariados bajo esta modalidad era inferior al 3 por ciento y se elevó al 25/30 por ciento en el segundo trimestre de 2020. Si bien luego de esos valores máximos alcanzados hacia mediados de ese año la incidencia de esta forma de trabajo registró una tendencia descendente, es esperable que el uso del teletrabajo vaya adquiriendo creciente relevancia, especialmente



Es muy temprano para predecir el alcance efectivo del teletrabajo pero seguramente el mundo del trabajo transitará hacia formas híbridas que combinen trabajo en el establecimiento con trabajo desde el hogar.

⁹ Para mayor detalle sobre los desafíos de la inspección laboral en el teletrabajo, véase, Bueno (2020).

de la mano de la transición digital y en la medida en que la región registre avances importantes en materia de acceso a las nuevas tecnologías. **Es muy temprano para predecir el alcance efectivo del teletrabajo pero seguramente el mundo del trabajo transitará hacia formas híbridas que combinen trabajo en el establecimiento con trabajo desde el hogar.** Encuestas realizadas a trabajadores y empleadores a nivel mundial muestran la disposición, al menos por parte de algunos de ellos, para avanzar en este camino (Eurofound, 2020; European Parliament (2021).

Es por ello que resulta fundamental considerar las lecciones aprendidas durante la pandemia, pero también los potenciales beneficios y riesgos de esta modalidad de trabajo que se observaban en el mundo con anterioridad a la interrupción de la misma. A partir del diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores es posible identificar buenas prácticas que protejan los derechos, la salud y el bienestar de los trabajadores, a la vez que generen una cultura organizativa que permita a las empresas aprovechar eficientemente las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías y que ello derive en ganancias de productividad.

Finalmente, para poder evaluar la incidencia y características de este fenómeno, y el cumplimiento efectivo de la normativa laboral, se requiere contar con estadísticas oficiales que brinden información adecuada, comparable y actualizada.

► Recuadro 1. Trabajo desde el domicilio en el Caribe¹⁰

En algunos países del Caribe cuentan con encuestas de fuerza de trabajo a partir de las cuales es posible identificar el trabajo desde el domicilio. Granada, por ejemplo, introdujo un módulo relacionado con COVID-19 a partir del segundo trimestre de 2020 y dicho módulo incluye preguntas especiales sobre el lugar de trabajo habitual y efectivo. Se indaga "¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor el lugar de trabajo habitual en su trabajo o negocio principal?" y "Durante la semana de referencia ¿en cuál de estos lugares trabajó la mayoría de las horas?". El hogar es una de las alternativas en ambos casos. Belice, a partir de 2021, cuenta con la pregunta "¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor el lugar de trabajo actual en su trabajo principal?" y "¿Trabaja en casa debido a COVID-19 o es este el lugar de trabajo habitual?"

Al igual que en los países de América Latina, la cobertura legal del teletrabajo en el Caribe se ha convertido en un tema de creciente relevancia. Durante la pandemia, varios países alentaron el uso de esta modalidad, a la vez que avanzaron en su regulación. A modo de ejemplo, en Barbados y en San Vicente y las Granadinas los gobiernos permitieron el teletrabajo en el sector público que, posteriormente, se replicó en el sector privado. En las Bahamas, Granada, Saint Kitts y Nevis se alienta y, en algunos casos se exige, que las empresas continúen operando con empleados que trabajan desde casa. Los empleados del servicio público también tenían el mandato de trabajar desde casa a menos que fueran designados como trabajadores esenciales. En Curazao, Jamaica, Montserrat, Sint Maarten, Islas Turcas y Caicos se alentó a la población y las empresas a hacer uso de arreglos laborales flexibles. Adicionalmente, en algunos países del Caribe el tema del trabajo remoto y teletrabajo se ha tratado no a través de una legislación o regulación específica, sino a través de lineamientos vinculados a la dimensión de Seguridad y Salud en el trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de Trinidad y Tobago, donde se ha elaborado una guía específica sobre cómo trabajar desde la casa manteniendo condiciones saludables y seguras. En otros países, se han elaborado protocolos o directrices con el fin de determinar los criterios y requisitos mínimos para garantizar una organización productiva y segura del trabajo desde la casa. Un ejemplo de ello es Jamaica con el empleo público.

A pesar de los avances en la normativa sobre teletrabajo aún existen desafíos que no han sido abordados. En las consultas tripartitas celebradas durante el último año y medio entre los desafíos más mencionados por los actores aparece el tratamiento de las horas de trabajo, el pago de horas extras, el reembolso de gastos y la provisión de equipos, las obligaciones en materia de salud y seguridad, y la protección y seguridad de los datos.

Finalmente, resulta interesante mencionar que varios países del Caribe establecieron arreglos especiales para alentar a que trabajadores extranjeros se establezcan en su territorio para realizar teletrabajo. Si bien la práctica ha tenido diferentes grados de éxito según el país, puede plantear algunos problemas legales en términos de protección del trabajador y legislación competente.

10 Este recuadro ha sido elaborado por Diego Rei, Ariel Pino y Shingo Miyake, Oficina de la OIT para el Caribe.

Referencias

- Bueno, C.** (2020) "Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia", Serie reflexiones sobre el trabajo, OIT, Santiago. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm
- _____ (2021) "La seguridad y salud en el trabajo en el centro de la respuesta a crisis y emergencias", Serie reflexiones sobre el trabajo, OIT, Santiago. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_783926/lang--es/index.htm
- Eurofound – OIT** (2019) Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, OIT, Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- Eurofound** (2020) Living, working and COVID-19, COVID-19 Series, 28 September 2020, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059_en.pdf
- European Parliament** (2021) The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf)
- Fundación ChileMujeres-OIT-Subsecretaría Derechos Humanos** (2021) "Manual de teletrabajo: marco jurídico y buenas prácticas, Santiago. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf
- Messenger, Jon** (ed.) (2019). Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective, Serie "El futuro del trabajo", OIT. Cheltenham, Reino Unido y Ginebra: Edward Elgar y OIT.
- OECD** (2020) Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?, Policy Brief, 7. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-fromteleworking-in-the-post-COVID-19-era
- OIT-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-Unión Industrial Argentina** (2011). "Manual de buenas prácticas en teletrabajo", Buenos Aires. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- OIT-Comisión mundial sobre el futuro del trabajo** (2019). Trabajar para un futuro más prometedor, Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- OIT** (2020a) Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, OIT, Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf
- _____ (2020b). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe, OIT, Lima. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- _____ (2020c) Nota técnica "Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Segunda Edición", OIT, Lima. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756694.pdf
- _____ (2021a) Nota técnica "Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas", OIT, Lima. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_779114.pdf

- (2021b). World Employment and Social Outlook: Trends 2021, OIT, Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
- (2021c). Working from Home: From invisibility to decent work, OIT, Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf
- (2021d) From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic, Policy Brief, OIT, Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_777896.pdf

ANEXO 1. Medición del trabajo a domicilio, trabajo basado en el domicilio y del teletrabajo en América Latina

A partir de las encuestas de fuerza de trabajo en la región es posible identificar algunos de los fenómenos descritos previamente. En algunas de estas encuestas se pregunta por el lugar de trabajo donde realiza *principalmente* las tareas mientras que en otras se pregunta de manera más general por la ubicación física del lugar de trabajo (sin identificar si es o no el lugar principal). En ambas alternativas aparece la propia vivienda o el propio hogar como una posible respuesta. En general, no se incluyen preguntas directamente relacionadas con la frecuencia con la que el trabajador realiza las tareas desde el hogar por lo que se dificulta la diferenciación entre el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. Adicionalmente, en un conjunto más acotado de países se indaga directamente sobre teletrabajo.

Concretamente, en países como Argentina (Encuesta Permanente de Hogares), Brasil (PNAD Continua), Chile (Encuesta Nacional de Empleo), Colombia (Gran Encuesta Integrada de Hogares) y Costa Rica (Encuesta Continua de Empleo) se releva información sobre el lugar donde el trabajador realiza *principalmente, efectivamente o normalmente* sus tareas, y se incluyen opciones dentro de las cuales aparece la vivienda o el hogar. A su vez, dentro de este grupo aparecen tres alternativas. Por un lado, preguntas tales como “¿Dónde realiza principalmente sus tareas?” (Argentina, Colombia y Costa Rica); por otro, “¿Dónde realiza normalmente sus tareas?” (Brasil); Finalmente, “En la semana que terminó el domingo pasado ¿dónde realizó principalmente sus tareas?” (Chile). O sea, en el último caso se explicita el período de referencia.

En Bolivia (Encuesta de Hogares y Encuesta Continua de Empleo), Ecuador (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo) y Panamá (Encuesta del Mercado Laboral) la pregunta es más general sin hacer referencia a si el lugar de trabajo identificado es el principal/usual o no. En estos países se incluyen preguntas tales como “¿Dónde trabaja/realiza sus laborales/actividades de este negocio?” (Bolivia, México, Panamá), “¿En cuál de los siguientes sitios o lugares trabaja?” (Ecuador).

En todos estos países se indaga esta dimensión para el total de los ocupados, dependientes e independientes. En el caso de México (Encuesta Nacional de Empleo / Encuesta Telefónica de Empleo) sólo responden a esta pregunta los trabajadores cuyo negocio/actividad no tiene un local, oficina o establecimiento. En Perú (Encuesta Nacional de Hogares/ENAH), por su parte, se indaga esta dimensión entre los asalariados. Esta ha sido una pregunta incorporada con motivo de la pandemia por lo cual para Perú sólo se cuenta con información desde el año 2020.

Como se mencionó, para algunos países de la región se cuenta, adicionalmente, con información sobre teletrabajo. En Brasil, en paralelo al relevamiento trimestral de la PNAD Continua, se llevó a cabo otra encuesta denominada PNAD COVID. Esta última fue relevada durante los meses comprendidos entre mayo y noviembre del 2020 y contiene información, entre otras dimensiones, acerca de cómo los trabajadores adaptaron sus esquemas de trabajo frente a la pandemia, incluyendo el teletrabajo (La

semana pasada ¿estaba trabajando a distancia (oficina en casa o teletrabajo)?). O sea, la pregunta refiere, por un lado, directamente a lo efectivamente sucedido en la semana previa y, por otro, al trabajo remoto y/o teletrabajo.

En Uruguay se modificó el cuestionario de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) para identificar con mayor precisión estas dimensiones. En particular, en el año 2020 se incorporaron dos preguntas específicas sobre teletrabajo: "*¿Habitualmente realiza teletrabajo en su trabajo?*" y "*¿...la semana pasada realizó teletrabajo?*".

Finalmente, en Costa Rica y Perú dentro de las opciones de respuesta se indaga si el trabajo dentro de la vivienda es específicamente teletrabajo.

Por lo tanto, si bien a partir de estas encuestas es posible contar con un panorama respecto de la incidencia de estos fenómenos en la región, se requiere contar con mayor información que permita identificar y caracterizar con precisión a cada uno de ellos. En particular, como se mencionó, no siempre es posible diferenciar claramente el trabajo a domicilio del basado en el domicilio, identificar en qué situaciones éstos corresponden a trabajo a distancia y en cuáles no, ni tampoco si refieren exclusivamente a teletrabajo u otras formas de trabajo desde la vivienda.

En el contexto de pandemia, sin embargo, es posible suponer que el aumento observado en el trabajo desde el domicilio se corresponda en gran parte con teletrabajo basado en el domicilio. De hecho, varios países lo han tomado como un indicador *proxy* de teletrabajo.

Asimismo, en algunos casos en donde de acuerdo al cuestionario debería relevarse el lugar habitual de trabajo, el aumento registrado en esta modalidad probablemente esté reflejando que, en los hechos, se captó el lugar donde efectivamente se desarrollaba el trabajo. Si bien con anterioridad a la irrupción de la pandemia la diferenciación entre lugar habitual y efectivo revestía una importancia menor, en el contexto de confinamiento ello pasó a ser un aspecto crucial en la medición de estos fenómenos. El caso uruguayo resulta interesante ya que la inclusión de ambas preguntas –lugar habitual y lugar efectivo– en una misma encuesta permite contar con información valiosa respecto de las diferentes estrategias de indagación y de captación de esta modalidad de trabajo.

Considerando que el trabajo remoto y el teletrabajo seguramente se convertirán en formas de trabajo cada vez más prevalentes, se requiere avanzar en definiciones conceptuales consensuadas y en la inclusión de una mayor batería de preguntas en las encuestas de fuerza de trabajo de modo de contar con una adecuada medición y caracterización de estos fenómenos. La experiencia adquirida en este contexto tan excepcional –donde las oficinas de estadísticas de todo el mundo tuvieron que adaptar rápidamente sus esquemas y formas de trabajo– permite identificar buenas prácticas y desafíos pendientes en materia de estadísticas sobre aspectos de creciente relevancia.

Contar con estadísticas más precisas sobre este fenómeno, a su vez, no sólo permite una mejor descripción y caracterización de los mercados laborales en la región, sino que contribuye a promover cambios normativos que protejan los derechos de los trabajadores que realizan sus tareas desde la vivienda.



#MiFuturoDelTrabajo