

Teletrabajo: sector privado supera al público en esta modalidad

Desde principios de este año, tanto en el sector privado como público se comenzó a estabilizar el porcentaje de trabajadores que mantenían esta modalidad. De acuerdo a datos del OCEC-UDP, en el trimestre mayo-julio el 4,8% de los asalariados privados se mantenía teletrabajando, y el 1,5% de los públicos. El total de trabajadores asalariados con teletrabajo es de 4,2%.

CARLOS ALONSO

El boom del teletrabajo parece estar encontrando un nuevo piso. Es que cuando llegó la pandemia, las empresas para mantener su funcionamiento adoptaron esta modalidad como forma de hacer frente a las medidas de confinamiento que adoptó la autoridad.

En términos globales, en el trimestre diciembre 2019-febrero 2020, sólo el 0,6% de los ocupados asalariados (6.528.874), lo que equivalía a 40.974 trabajadores, tenían esta modalidad. Luego a medida que la pandemia avanzaba, ese registro iba subiendo: en enero-marzo de 2020 representó el 1,2% de los asalariados y en febrero-abril a 5,8%.

Pero el mayor salto vino en abril-junio de 2020 cuando se elevó a 18,2% de los asalariados, llegando a los 993.888, pero ya en el trimestre siguiente, esto es mayo-julio se superó el millón de trabajadores que hacían funciones desde sus casas. Esa cifra se mantuvo hasta julio-septiembre, ya que luego comenzó a retroceder paulatinamente. En el último trimestre informado por el INE, mayo-julio de 2023 sólo el 4,2% de los asalariados, (6.603.326) que equivale a 277.711 mantiene su labor en teletrabajo.

Ahora bien, al separar los asalariados públicos con los privados, los trabajadores públicos tuvieron la mayor proporción de trabajadores bajo esta modalidad. Según cifras del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP), en el trimestre diciembre 2019-febrero 2020 el teletrabajo entre los asalariados privados era de 0,7% mientras que entre los públicos fue de 0,4%. De allí en más ambos comenzaron a subir, pero como predominación de los públicos que alcanzaron un peak de 28% en el trimestre julio-agosto de 2020, mientras que los privados el peak fue de 18,2%.

Luego esos porcentajes comenzaron a bajar paulatinamente. Desde principios de este año, tanto en el sector privado como público se comenzó a estabilizar el porcentaje de trabajadores que mantenían esta modalidad. En los

EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO EN CHILE



FUENTE: OCEC-UDP en base a datos del INE

asalariados privados el 4,3%, y los públicos 1,3%, estos niveles se han mantenido con algunas variaciones marginales. Así, en el trimestre mayo-julio, el 4,8% de los asalariados privados se mantiene teletrabajando, y el 1,5% de los públicos. El total de trabajadores asalariados con teletrabajo es de 4,2%.

Para el director del OCEC-UDP, Juan Bravo, estas cifras muestra ya una cierta estabilización de esta modalidad por lo que se puede comenzar a decir que este es el nuevo piso, que es mayor que el que tenía el país antes que comenzara la pandemia. "A nivel agregado, las cifras muestran una estabilidad en la prevalencia de asalariados que realizan teletrabajo. En el caso del sector público, la prevalencia de asalariados que trabajan principalmente desde su propio hogar en mayo-julio 2023 fue 1,5%, mientras que hace un año atrás esa cifra era de 1,6%, es decir, la prevalencia se ha mantenido virtualmente estable", sostiene el economista.

En cuanto al sector privado, Bravo afirma que "llevamos 11 trimestres móviles consecutivos con una prevalencia en torno al 4%. Así, con-

siderando que las restricciones a la movilidad se levantaron por completo hace ya bastante tiempo y, por ende, las organizaciones ya no requieren usar de manera forzosa este formato laboral para seguir produciendo, es muy probable que entre quienes sí lo han mantenido haya una decisión de carácter más permanente de continuar usando el teletrabajo, por lo que la estabilidad de las cifras de prevalencia en torno al 4% da cuenta de que esto es lo que estaría permaneciendo desde una perspectiva de mediano plazo", subraya el director del OCEC-UDP.

SECTOR PÚBLICO

En la ley de reajuste del sector público de este año se estableció la posibilidad de que una vez levantada la alerta sanitaria se implementaría un programa piloto para que el sector público pudiera mantener la modalidad de teletrabajo.

De acuerdo a la Dirección de Presupuestos (Dipres), el teletrabajo como modelo se inició en el 2017, como experiencia piloto, alcanzando en 2023 un total de 42 servicios públicos que

han sido autorizados por sucesivas leyes de Reajuste para liberar del control horario de la jornada a un porcentaje de sus funcionarios, incluyendo tres servicios autónomos: Contraloría General de la República, Servicio Electoral y Consejo Fiscal Autónomo.

Luego, en la Ley de Reajuste del Sector Público se ha considerado autorizaciones por hasta dos años, garantizando que los servicios logren un adecuado proceso de aprendizaje teniendo a la vista la acumulación de experiencia en los procesos de implementación, evaluación, monitoreo y seguimiento. Plazo que se extendió a cuatro años a partir de 2023, según el artículo 67 de la Ley N°21.526 del año 2022, que autorizó a los jefes de servicios de 40 servicios públicos para eximir del control horario de jornada de trabajo hasta el porcentaje de la dotación máxima del personal del servicio que se fijó por resolución de la Dirección de Presupuestos.

Con eso en marcha, el presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (Anef), José Pérez, menciona que si bien esta fue una buena solución para avanzar en el teletrabajo, plantea que se debe contar con una ley permanente tal como la tiene el sector privado. Y anticipa que será un tema que se volverá a discutir en la próxima negociación de reajuste salarial en noviembre.

Misma visión plantea Bravo: "Es importante regular para establecer con plenitud los derechos y deberes de cada parte bajo esta modalidad laboral en el caso de funcionarios del sector públicos. Esto para asegurar que la realización del trabajo bajo este formato laboral no quede sujeta a criterios arbitrarios o subjetivos, sino que obedezca a criterios de eficiencia". En ese sentido, argumenta que "no basta con que el teletrabajo sea factible, también debe ser al menos igual de eficiente que realizarlo de manera presencial. Si se niega el teletrabajo a un funcionario debe ser por razones fundadas en la eficiencia y la productividad y no por razones arbitrarias".